



**DOĞU ANADOLU BÖLGESİNDEKİ MASA TENİSİ
ANTRENÖRLERİNİN LİDERLİK TARZLARININ İNCELENMESİ**

Yalçın İNANLI

Yüksek Lisans Tezi

AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

Dr. Öğr. Üyesi: Serkan Tevabil AKA

AĞRI-2019

TC.
AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

Yalçın İNANLI

DOĞU ANADOLU BÖLGESİNDEKİ MASA TENİSİ ANTRENÖRLERİNİN
LİDERLİK TARZLARININ İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ YÖNETİCİSİ

Dr. Öğr. Üyesi: Serkan Tevabil AKA

AĞRI-2019



T.C.
AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



TEZ KABUL VE ONAY TUTANAĞI

SAĞLIK BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Dr. Öğr. Üyesi. Serkan Tevabil AKA danışmanlığında, Yalçın İNANLI tarafından hazırlanan bu çalışma/...../..... tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Gökhan BAYRAKTAR	İmza:
Jüri Üyesi : Doc. Dr Erdoğan TOZOĞLU	İmza:
Jüri Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi. Serkan Tevabil AKA	İmza:
Jüri Üyesi :	İmza:
Jüri Üyesi :	İmza:

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine ait olup;

Enstitü Yönetim Kurulunun .../.../2019 tarih ve / nolu kararı ile onaylanmıştır.

.... /...../.....

Doç. Dr. Alperen KAYSERİLİ

Enstitü Müdürü

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “*Doğu Anadolu Bölgesindeki Masa Tenisi Antrenörlerinin Liderlik Tarzlarının İncelenmesi*” adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşulda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

22.08.2019

Yalçın İNANLI

İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL VE ONAY TUTANAĞI.....	i
TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI	ii
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
ÖN SÖZ.....	vii
TABLolar DİZİNİ	viii
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem	2
1.1.1. Alt Problemler	3
1.2. Amaç.....	3
1.3. Önem.....	3
1.4. Varsayımlar	4
1.5. Sınırlılıklar	4
1.6. Tanımlar.....	4
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	6
2.1. Lider ve liderlik	6
2.1.1. Liderin Özellikleri.....	6
2.1.2. Liderlik Modelleri	7
2.1.2.1. Demokratik Lider	8
2.1.2.2. Otokratik Lider.....	8
2.1.2.3. Tam serbesti tanıyan müsaadeci (liberal) Lider	9
2.1.2.4. Dönüşümcü Lider	10
2.1.2.5. Vizyoner Lider	10
2.1.2.6. Karizmatik Lider	11
2.1.2.7. Durumsal Lider.....	12
2.1.2.8. Stratejik Lider.....	13
2.2. Sporda Liderlik.....	13
2.2.1. Sporda liderlik tipleri	14
2.2.1.1. Sporda Otokratik Lider Tipi	14
2.2.1.2. Sporda Demokratik Lider Tipi.....	15
2.2.1.3. Sporda Tam Serbesti Tanıyan Liderlik Tipi.....	15

2.3.	Antrenör	16
2.3.1.	Antrenörün temel bazı kişilik özellikleri.....	17
2.3.2.	Antrenörün Görevleri.....	19
2.3.3.	Antrenör Tipler	19
2.3.3.1.	Aşırı Disiplinli ve Otoriter Antrenörler.....	19
2.3.3.2.	Demokratik Antrenörler	20
2.3.3.3.	Gergin ve Hareketli Antrenörle.....	20
2.3.3.4.	Çalışkan ve Yenilikçi Antrenörler.....	20
2.3.3.5.	Gevşek Antrenörler	21
2.4.	Antrenör ve liderlik.....	21
2.5.	Masa tenisi.....	22
2.6.	Doğu Anadolu Bölgesi.....	26
2.7.	İlgili Araştırmalar	27
3.	ARAŞTIRMANIN MODELİ VE YÖNTEM	29
3.1.	Araştırmanın Modeli.....	29
3.2.	Evren ve Örneklem	29
3.3.	Veri Toplama Yöntemi	29
3.4.	Veri Analizi	30
4.	BULGULAR VE YORUM.....	31
5.	TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	41
6.	KAYNAKÇA.....	47
7.	EKLER	54
8.	ÖZGEÇMİŞ	56

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DOĞU ANADOLU BÖLGESİNDEKİ MASA TENİSİ ANTRENÖRLERİNİN LİDERLİK TARZLARININ İNCELENMESİ

Yalçın İNANLI

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Serkan Tevabil AKA

2019, 67sayfa

Jüri: Prof. Dr. Gökhan BAYRAKTAR

Dr. Öğr. Üyesi. Serkan Tevabil AKA

Doc. Dr. Erdoğan TOZOĞLU

Bu çalışmanın amacı; Doğu Anadolu Bölgesindeki masa tenisi antrenörlerinin liderlik tarzlarının farklı değişkenler açısından incelemektir. Çalışmanın evrenini, Doğu Anadolu Bölgesindeki masa tenisi antrenörleri oluşturmaktadır. Örneklemi ise 26'sı kadın ve 44'ü erkek olmak üzere toplam 70 antrenör oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin toparlanmasında, araştırmacı ve danışmanı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu ile Davit R. Frew'in Liderlik Tarzı Anket Formu kullanılmıştır. Liderlik ölçeği anket formunda 20 adet soru bulunmaktadır. Sorular 5'li Likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. Verilerin analizi için; SPSS 22.00 paket programı ile tanımlayıcı analiz teknikleri kullanılmıştır. Bunlar; Frekans ve yüzdelik dağılımdır. Antrenörlerin demografik özellikleri ile liderlik tipleri arasındaki ilişki incelemek için Crosstabs Chi Square (ki kare) analiz testi yapılmıştır. Değişkenlerle liderlik tipleri arasındaki ilişki $P<0,05$ önem düzeyine göre değerlendirilmiştir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, antrenör lük s üresi durumu ve masa tenisi sporu yapma durumları değişkenlerine göre liderlik tarzları arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Yaş değişkeni ile ekonomik durum değişkenlerine göre ise liderlik tarzları arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Yaşları 26-29 yaş aralığında olanlar ile ekonomik durumunun iyi olduğunu ifade edenlerde çok demokratik liderlik özelliği görülmüştür.

Anahtar kelimeler: Antrenör, Liderlik, Masa Tenisi, Doğu Anadolu

ABSTRACT

MASTER THESIS

INVESTIGATION OF THE LEADING STYLES OF TABLE TENNIS

COACHES IN EASTERN ANATOLIA

YALÇIN İNANLI

Thesis Advisor. Dr. Serkan Tevabil AKA

2019, 67Page

Jury: Prof. Dr. Gökhan BAYRAKTAR

Dr. Serkan Tevabil AKA

Associate Prof. Dr. Erdoğan TOZOĞLU

The aim of this study is;To examine the leadership styles of table tennis coaches in Eastern Anatolia in terms of different variables. The universe of the study,table tennis coaches in eastern Anatolia.The sample consisted of 70 coaches, 26 of whom were women and 44 of whom were men.In the collection of research data,The personal information form created by the researcher and the Leadership style questionnaire form of Davit R. Frew were used.There are 20 questions in the leadership scale questionnaire form.The questions were prepared according to the 5-point Likert scale.For the analysis of the data; Descriptive analysis techniques were used with SPSS 22.00 package program.These; Frequency and percentage distribution. Crosstabs Chi Square analysis test was used to examine the relationship between the trainees' demographic characteristics and leadership types.The relationship between the variables and leadership types was evaluated according to $P < 0.05$ significance level.According to the results obtained from the research;No significant relationship was found between leadership styles according to gender, marital status, educational status, coaching period, table tennis sports.A significant relationship was found between age and economic styles according to leadership styles.Very democratic leadership has been observed among those aged between 26-29 years and those who stated that their economic situation is good.

Key words: Coach, Leadership, Table Tennis, Eastern Anatolia.

ÖNSÖZ

Bu araştırmayı yaptığım süre zarfında benden maddi/manevi desteğini esirgemeyen sevgili Eşim Handan İNANLI'ya, Hocam Prof. Dr. Gökhan BAYRAKTAR'a, Yeğenlerim Sergen ARSLAN ve Hicran AKPINAR'a, sonsuz teşekkürler ederim. Aynı zamanda araştırmamı yaparken değerli katkılarını ve yardımlarını benden esirgemeyen ve araştırmayı farklı açılardan değerlendirebilmemi sağlayan çok değerli hocam ve danışmanım Sayın Dr. Öğretim Üyesi Serkan T. AKA'ya teşekkürlerimi sunarım.

AĞRI- 2019

Yalçın İNANLI

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Bireylerin Cinsiyet Dağılımı.....	31
Tablo 2. Araştırmaya Katılan Bireylerin Yaş Dağılımı.....	31
Tablo 3. Araştırmaya Katılan Bireylerin Medeni Durumu Dağılımı.....	31
Tablo 4. Araştırmaya Katılan Bireylerin Eğitim Durumu Dağılımı.....	32
Tablo 5. Araştırmaya Katılan Bireylerin Sporcu Olarak Masa Tenisi Sporunu Yaptınız mı Dağılımı.....	32
Tablo 6. Araştırmaya Katılan Bireylerin Kaç Yıldır Antrenörlük Yapmaktasınız Dağılımı.....	32
Tablo 7. Araştırmaya Katılan Bireylerin Ekonomik DurumunuzEkonomik Durumu Dağılımı.....	32
Tablo 8. Araştırmaya Katılan Bireylerin Liderlik tipi Dağılımı.....	33
Tablo 9. Araştırmaya Katılan Bireylerin Yaşları ile Liderlik Tipleri Arasındaki İlişki.....	33
Tablo 10. Araştırmaya Katılan Bireylerin Cinsiyetleri ile Liderlik Tipleri Arasındaki İlişki.....	34
Tablo 11. Araştırmaya Katılan Bireylerin Medeni Durumları ile Liderlik Tipleri Arasındaki İlişki.....	35
Tablo 12. Araştırmaya Katılan Bireylerin Eğitim Durumları ile Liderlik Tipleri Arasındaki İlişki.....	36
Tablo 13. Araştırmaya Katılan Bireylerin Sporcu Olarak Masa Tenisi Sporunu Yapma Durumları ile Liderlik Tipleri Arasındaki İlişki.....	36
Tablo 14. Araştırmaya Katılan Bireylerin Antrenörlük Yapma Süreleri ile Liderlik Tipleri Arasındaki İlişki.....	37
Tablo 15. Araştırmaya Katılan Bireylerin Ekonomik Durumları ile Liderlik Tipleri Arasındaki İlişki.....	48
Tablo 16. Araştırmaya Katılan Bireylerin Liderlik tipi Dağılımı.....	39

GİRİŞ

Bireylerin toplu olarak bir arada yaşamasıyla yöneten ve yönetilen ayrımı ortaya çıkmıştır. Toplum içerisine bakıldığı zaman en küçük aile biriminden en büyük ulusal topluluklara kadar her ortamda bu ayrımlar görülmektedir. Bu ayrımın gerekliliğine farklı farklı gereksinimler neden olmaktadır. Bunlar; bireylerin amaç ve amaca ulaştırıcı yollar hakkındaki fikir farklılıkları, bireylerin işbirliği yapma zorunlulukları ve işbirliği sonucu ortaya çıkan işbölümü ve uzmanlaşmanın artması gibi nedenler sayılabilir. Bunun gibi faktörler sonucu insanlar arasında oluşan etkileme ve güç ilişkileri; liderlik, yöneticilik, antrenörlük gibi kavramların da ortaya çıkmasına neden olmuştur (Çalışkan, 2001).

Bireyler hedefledikleri amaçlara ulaşamadıklarında bu amaçlarını gerçekleştirmek doğrultusunda benzer amaca ulaşmaya çalışan diğer bireylerle ortak gruplar oluştururlar. Bu gruplar harekete geçme, ortak hareket etme ve hedefe yönelmede sorun oluşturmamak adına liderlik olgusuyla hareket etmektedirler. Ortak amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen bireyleri bu amaçlarını gerçekleştirmek için harekete geçirme, bilgi ve yeteneklerini kullanma, grup üyeleri tarafından hissedilen, ancak açıklığa kavuşmamış olan ortak düşünce ve arzuları ortaya koyma ve grup üyelerinin potansiyel güçlerini bu amaç etrafında faaliyete geçiren kimsedir (Eren, 1996).

“Her alanda olduğu gibi spor alanında da liderlik önemli bir olgu haline gelmiştir. Sporcuların, antrenörlerin ve spor yöneticilerinin liderlik tarzları başarılarla etki etmektedir” (Serin, 2016).

Antrenörler, sporculara spor kurallarını ve taktiklerini öğretir, onları çalıştıran, sporcuların yeteneklerini keşfederek, onları yarışmalara hazırlayan ve bireysel farklılıkları göz önüne alarak yapılarına uygun bir disiplin geliştiren kişilerdir. Antrenörler sahip oldukları bilgi ve tecrübeleri sporculara aktaran, spor kuralları hakkında bilgi veren, takımda birlik ve beraberliğin oluşmasını sağlamaya çalışan, sporcularını gözlemleyerek onların eksiklerini ve zayıf yönlerini tespit ederek onları yönlendiren ve sporcularının rakiplerinin taktiklerini analiz ederek onları yetiştirirler. (Genç 1998).

Sporcunun başarılı olması için antrenörün, sahip olması gerekenleri ortaya koyabilmesi ve sporculara önder olması gerekmektedir. Bir antrenörün sporcularını her açıdan yönlendirebilmesine imkân sağlayacak özellikler sahip olduğu kişisel özellikleri ve liderlik tarzlarının özelliklerini bilmesiyle gerçekleşmektedir.(Köksal, 2008).

“Günümüzde liderlik davranışları açısından çeşitli liderlik tarzları oluşmuştur ve zaman geçtikçe yeni tarzlarda oluşmaya devam etmektedir. Bu liderlik davranış tipleri içinde otokratik lider, demokratik lider, liberal lider, dönüşümcü lider, vizyoner lider, karizmatik lider, durumsal lider ve stratejik lider davranış tipleridir. Bu liderlik davranış tarzları antrenörlerin sergiledikleri davranışların açıklanmasını sağlamaktadır” (Donuk, 2006).

Farklı liderlik tiplerine sahip antrenörlerin sporcularıyla ve çevreleriyle olan ilişkileri ve iletişimleri liderlik niteliklerine göre farklılık göstermektedir. Çevremizdeki insanların hepsinin iletişim ve davranış biçimlerinin farklılık teşkil etmesi gibi lider olan antrenörlerin davranış biçimleri de aynı şekilde farklılıklar teşkil etmektedir. Bazı antrenörler başarıya odaklanıyorken bazıları sporcularının gelişimine, bazıları psikolojik açıdan sağlıklı bireyler yetiştirmeye bazılarıysa kazanma arzularını sporcularına da aşılayıp onları psikolojik bakımdan yorup yıpratmaktadır (Yurt, 2009).

1.1.Problem

Doğu Anadolu bölgesinde görev yapan masa tenisi antrenörleri hangi liderlik tarzlarına sahiplerdir?

1.1.1 Alt Problemler

- Doğu Anadolu Bölgesindeki masa tenisi antrenörlerinin yaş durumları ile liderlik tarzları arasında bir ilişki var mıdır?
- Doğu Anadolu Bölgesindeki masa tenisi antrenörlerinin cinsiyet durumları ile liderlik tarzları arasında bir ilişki var mıdır?
- Doğu Anadolu Bölgesindeki masa tenisi antrenörlerinin medeni durumları ile liderlik tarzları arasında bir ilişki var mıdır?
- Doğu Anadolu Bölgesindeki masa tenisi antrenörlerinin eğitim durumları ile liderlik tarzları arasında bir ilişki var mıdır?
- Doğu Anadolu Bölgesindeki masa tenisi antrenörlerinin ekonomik durumları ile liderlik tarzları arasında bir ilişki var mıdır?
- Doğu Anadolu Bölgesindeki masa tenisi antrenörlerinin sporcu olarak masa tenisi sporu ile uğraştığını durumu ile liderlik tarzları arasında bir ilişki var mıdır?
- Doğu Anadolu Bölgesindeki masa tenisi antrenörlerinin antrenörlük yaşı durumu ile liderlik tarzları arasında bir ilişki var mıdır?

1.2 Amaç

Bu çalışmada Doğu Anadolu Bölgesinde masa tenisi antrenörlüğü yapan bireylerin liderlik tarzlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır.

1.3 Önem

Spor üzerine yapılan liderlik araştırmalarına bakıldığında genel olarak takım yönetimi açısından antrenörler, takım kaptanları ve oyuncular üzerine yapıldığı, kulüp ve spor örgütleri açısından ise yöneticiler üzerine yapıldığı görülmektedir. Sportif alanda farklı yapısal nitelikler, sisteme bağlı kurallar, etkinlik alanındaki pozisyona bağlı ilişkiler ve kesin başarı odaklı olması spor alanını diğer örgütlerden farklılaştırmaktadır (Chelladurai ve Saleh, 1980).

Yapılan çalışmalara bakıldığı zaman birçok spor branşı üzerine yapıldığı ancak masa tenisi sporu üzerine yapılmadığı görülmektedir. Bu anlamda masa tenisi antrenörleri üzerine yapılan ilk çalışma olduğu ve antrenörlerinin liderlik tarzlarının araştırmalarında öncülük edeceği düşünülmektedir.

1.4 Varsayımlar

Araştırmaya katılan antrenörlerin gönüllü olarak katıldıkları,
Araştırmaya katılan antrenörlerin anket sorularına içtenlikle yanıt verdikleri,
Araştırmaya katılan örnek bireylerin evreni temsil edecek nitelikte ve sayıda olduğu.

1.5 Sınırlılıklar

Bu araştırma Doğu Anadolu bölgesi ve Doğu Anadolu Bölgesinde görev yapan masa tenisi antrenörleri ile sınırlıdır.

1.6 Tanımlar

Liderlik: Bilgi ve yetenekleri doğrultusunda insan gruplarını belli amaçlar etrafında toplayabilme, amaçları gerçekleştirmek için grubu harekete geçirme, sevk ve idare etmek için gereken özellikler olarak tanımlanır (Karaküçük, 1997).

Kitleleri arkasından sürükleyen, onların zihinlerini açan, birlikte hareket etmeyi bilen, farklı görüşlere saygı duyan, değişime açık, kendini yenileyebilen, hedeflere ulaştıran, problem çözme yeteneğine sahip ve pozitif yapıdaki kişilerdir (Eren, 2000).

Antrenör: Sporcuların fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal kapasitelerini amaçlı davranışlarla geliştirilmesine yardımcı olan, antrenmanların bilimsel amaçlarını yerine getiren ve antrenörlük için gereken özel eğitimi alan kişidir (Konter, 1996).

Bilimin ışığında gereken bilgileri sporcunun başarısı için kullanarak, spor yönetimini takımın yetenekleriyle birleştiripiyi bir organizatör, yönetici ve sporcuya bağımsız karar alma yeteneği kazandıran bir eğitmen olarak tanımlanabilir (Charman ve ark, 2001).

Masa tenisi: Üzerinde ağ olan bir masanın karşılıklı iki tarafında topu birbirlerine küçük bir raket yardımıyla attıkları en az 2 en fazla 4 kişiyle aynan bir oyundur (<https://www.mailce.com/masa-tenisi-nedir-masa-tenisi-hakkinda-bilgiler.html>).

Doğu Anadolu Bölgesi: Tüm coğrafi bölgeler arasında yüz ölçümü en büyük olan Doğu Anadolu bölgesi, Türkiye yüz ölçümünün % 21 'ini kapsamakta ve Kuzey-güney yönünde en geniş alan kaplayan 7 bölgeden biridir (www.cografya.gen.tr/egitim/bolgeler/dogu-anadolu.htm).



2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1 Lider ve liderlik

İnsanlar hedef ve isteklerine ulaşabilmek için gruplar halinde bulunurlar. Bu şekilde yaşayan insanlar, içinde bulundukları bu grupları yönetecek ve amaçlara ulaştıracak liderlere gereksinim duyarlar. Belli hedeflere yönelen bu grupların farklı bir yetenek ve inandırma yeteneğine sahip liderlerin sorumluluğunu gerektirir. İdareci lider hayal gücünü kullanarak belirlenen vizyona göre planlar yapıp uygun bir şekilde uygulayan böylelikle hedeflere ulaştıran kimsedir (Garih, 2000).

Lider; ahlak anlayışıyla, üslubu ve davranış biçimiyle çevresine örnek olan, kendisinden sonra gelenlere özdeşleşebilecekleri bir model sunan, değişime, yeniliğe ve yaratıcılığa açık bir ortam sağlayan kişidir (Baltaş, 2012)

Sözlükte lider, gücü, ünü ve toplumsal yeri dolayısıyla, belli zaman ve durumlar içinde, ilişkili bulunduğu küme veya toplumun tutum, davranış ve etkinliklerini değiştirip yönetme yeteneğini gösteren kimse, lider, şef, alemdar (TDK, 2019).

Lider, kitleleri ardından sürükleyebilen, onların zihnini açan, değişime açık olan, kendini yenileyebilen, problem çözme becerisine sahip ve pratik çözüm üretebilen, pozitif yapıya sahip kişilere denir (Eren, 2000).

2.1.1 Liderin Özellikleri

Lider liderlik ettiği grubun kendi içindeki ilişkilerini düzenler, çalışmalarını programlar, başarıya ulaştırmak için sorumluluk alması için özel yeteneklerinin olması gerekir. Liderlerin özellikleri incelendiğinde birçok farklı özellikler ortaya çıkar. Buna göre, liderlikte bulunması gereken vasıflar şu şekilde sıralayabiliriz:

1. İnsanların olumlu ve olumsuz yönlerini bilir.
2. Duygu ve düşüncelerini, kararlarını iyi bir şekilde ifade eder
3. İnsanları etkileyebilme kabiliyeti vardır.
4. Mesleki bilgi ve beceriye sahiptir.

5. Hızlı ve doğru karar alma gücüne sahiptir.
6. Çalışkan ve üretkendir.
7. Sorumluluk bilinci yüksektir ve bundan kaçınmaz,
8. Bir sorun karşısında davranışları öngörülebilir, dengeli, değişen olaylara karşı esnekliktedir.
9. Ekip ilişkilerinde saygı esastır, onlara değer verir.
10. Tahmin ve sezgileri oldukça güçlüdür, empati yapabilir.
11. Eleştirilere açıktır, özeleştiri yapar.
12. Farklı fikirlere açık ve katılımcı bir yaklaşım gösterir.
13. Liderin tanınırlığı ve saygınlığının yüksek olması başarı olasılığını artırır (Şişman, 1997).

“Liderliğin temel amacı; bireylere kendini ifade etme güveni kazandırmak, farklı koşullara uyum kabiliyetini artırmak, sorma ve sorgulama becerisi kazandırmaktır” (Cengiz ve Güllü, 2018).

2.1.2 Liderlik Modelleri

- 1) Demokratik Lider
- 2) Otokratik Lider
- 3) Tam Serbesti Tanıyan Müsaadeci (liberal) Lider
- 4) Dönüşümcü Lider
- 5) Vizyoner Lider
- 6) Karizmatik Lider
- 7) Durumsal Lider
- 8) Stratejik Lider başlıkları altında açıklamıştır (Donuk, 2007).

2.1.2.1 Demokratik Lider

Demokratik davranış sergileyen liderler yönetim yetkisini, grup üyeleriyle birlikte yaparlar. Grup faaliyetlerinin planlanması, denetimi ve yönetimi ile ilgili uygulamalarında katılım ilkesiyle hareket ederler. Lider ile grup arasında yakın ilişki vardır. Lider grubun tümüne açıktır. Amaçları belirleme ve bunları gerçekleştirme yolları grup üyelerinin serbest tartışmaları sonucu belirlenirken lider yönlendirici ve kararların oluşmasında yardımcı rolüne girmektedir. Yapılan araştırmalarda, demokratik liderlerin diğer liderlik tarzlarına göre daha çok sevildiği ve grupların arkadaşça, grup merkezli ve kabul edilebilir düzeyde işlerle meşgul olma yönelimi göstermiştir. (Erkal, 1981).

Demokratik liderlikte asıl olan, çalışanların, kararlara katılmaları ve böylece organizasyonda çalışanların işbirliği yapmalarını sağlamaktır. Çalışanların kendilerinin de katıldığı kararları destekleyeceklerine ve üretkenliği arttıracaklarına inanılır (Yetim, 2000).

Amaçların belirlenmesinde, işbölümünün yapılmasında ve iş emirlerinin meydana getirilmesinde lider daima karar aldığı grup arkadaşlarıyla fikir ve düşünceler doğrultusunda liderlik davranışını belirler. Önemli sakıncası, değerli değersiz tüm karar sisteminde yavaşlamaların zaman kayıplarına neden olmasıdır (Gürsoy, 2005)

2.1.2.2 Otokratik Lider

Otokratik liderler gücü kendilerinde merkezileştiren, kurallara uyan çalışanları için uygun ortamı düzenleyen, bütün yetkileri ve sorumlulukları kendilerinde bulunduran lider tipidir. Kararları verirken astlarının görüşünü almadan, kararlara karşı itirazları reddeden liderlerin, takipçileri verilen kararlara ve faaliyetlere uymak zorundadır (Türkmen ve ark 2013).

Etkinliklerin plan ve programını ve uygulanması konusunda yönetimi tek başına üstlenerek grup üyelerini yönetim dışı tutarak grup üyelerine mümkün olduğunca söz hakkı tanımaz. Grupla ilişkisi sınırlı ve üyeler, liderle ilişki kurmaya çekinirler. Lider de, genellikle kendi seçtiği bir üye aracılığı ile diğer üyelerle ilişki kurar, grup içi ilişki sürekli lider merkezli olur. Otokratik lider, grup faaliyetlerine

katılmada üyeler ile arasında sınır oluşturmaya özen gösterir. Ödül ve cezada objektiflik yoktur liderin kişisel karar ve beğenileri rol oynar (Karaküçük, 2005). “Bu modelin olumsuz tarafları bütün yetkiler liderde toplandığı için lider bencil davranabilir, diğer üyelerin haklarını göz ardı edebilir. Bu nedenle grup arasında iş birliği yetersiz olur, diğer üyeler arasında özgüven kaybı yaşanabilir. Üyeler arasında nefret, kıskançlık, iletişimsizlik, grup içi çatışma gibi olumsuz durumlar ortaya çıkabilir. Bu modelde yenilik ve yaratıcılık faaliyetleri istenen düzeyde olmaz” (Massie, 1983).

2.1.2.3 Tam Serbesti Tanıyan Müsaadeci (Liberal) Lider

Bu tarz liderler; herkesin isteğine göre hareket eder, kimin ne yapmak istediğine karışmadan serbest bırakırlar. Herkes istediğini yapsın anlayışıyla devam eden grupta lider bir plana ve programa gereksinim duymaz ve her türlü aktivitede eksiklikler görülürken grupta memnuniyet ve disiplin yoktur (Sunay 1998).

Lider çalışanlara bir hedef gösterir ve kendi yetenekler ile bu hedefin gerçekleştirilmesi konusunda çalışanları tamamen serbest bırakır. Serbest bırakıcı liderlik davranışını gösteren liderler yönetim yetkisine çok az ihtiyaç duyarak, grup üyelerini kendi hallerine bırakır ve her grup üyesinin kendisine verilen kaynaklar doğrultusunda amaçlarını, plan ve programlarını yapmalarına imkân tanıyan lider tipleridir (Eren 1997).

Serbest bırakıcı liderlerin başlıca özellikleri şunlardır:

- Lider, herkese hoş görünmeye çalışır.
- Grup içinden veya dışından gelen baskılar karşısında eğilir.
- Risk üstlenmekten hoşlanmaz.
- Grup üyeleri tamamen serbest bırakılmıştır.
- Lider işle ilgilenmez, kararlara liderin herhangi bir katkısı olmaz (Martens,1998).

2.1.2.4 Dönüşümcü Lider

Dönüşümcü liderlik, değişimi yürürlüğe koymak, bu değişime önderlik edecek ileri görüşlülüğü sağlamak, değişim için ihtiyaç duyulan tanımlamalarda lidere imkân tanıyacak kabiliyetlerin sunmasıdır. Dönüşümcü liderler süreçten ziyade fikirlerle ilgilenirler ve ilham vericilik görevini de üstlenirler(Keçecioğlu, 2003).

Dönüşümcü liderler, çalışanlarının gereksinimlerini ön planda tutarak takiplerini ortak bir amaca taşımak üzere birleşmelerini, istek düzeylerini yükseltmek ve beklenenden daha fazlasını yapabilmeleri için motive olmalarını sağlamaktadırlar (Shamir, 1999).

Dönüşümcü liderin başlıca özellikleri:

- Yürekli, cesaretlidirler.
- Örgütsel değerleri sürdürürler.
- Bir ömür boyu öğrencidirler.
- Karmaşıklık ve belirsizlikle uğraşmada yeteneğe sahiptirler.
- İleri görüşlüdürler (Tichy, 1986).

2.1.2.5 Vizyoner Lider

Vizyoner lider, yeni bir gözle geleceğe bakabilen ve bununla birlikte geleceğe yeni bir bakış açısıyla bakarak bu yeni bakış açısını üstün yetenekleriyle analiz ve sentez edebilir (Durukan, 2006). “Vizyoner lider, grubun nereye gitmekte olduğunu dile getirir ama oraya nasıl varılacağını belirtmez, insanları yenilik ve deney yapmakta, hesaplı risklere girmekte serbest bırakır. Genel tabloyu ve belirli bir görevin oradaki yerini bilmek, insanların önlerini görmelerini sağlar; kendilerinden ne beklendiğini anlarlar. Herkesin ortak hedefler için çalıştığı hissi, ekibe bağlılığı geliştirir. En etkileyici liderlik tarzlarının başında gelen Vizyoner lider yaklaşımında, insanlara sürekli olarak görevlerinin daha büyük amacını hatırlatır ve her gün yapılan sıradan işlere büyük bir anlam katar. Çalışanlar ortak hedeflerin kendi çıkarlarına uyduğunu anlarlar. Bunun sonucunda ise, hevesle çalışmaktadırlar” (Goleman ve diğerleri, 2002).

Vizyon sahibi liderlerin başlıca özellikleri:

- Muhakeme ve analiz yapabilme ayrıcalığı,
- Etkili stratejik düşünebilme yeteneği,
- Yaratıcılık ve bilinçaltını düşünme,
- Stratejik düşünebilme yeteneği,
- Yaratıcılık ve bilinçaltını düşünme,
- Olasılıklardan haberdar olmak ve yaşanan zamanı yapılandırma,
- Yaratıcı problem çözebilme (stratejik düşünebilmenin ve dolayısıyla vizyoner zekânın bir ürünüdür),
- İçgüdü, sezgiler, dürüst ve adaletli olma, zaman yönetimini yaparak çok hızlı çalışma,
- Ekonomik, teknik ve pazar çevresindeki değişikliklerden haberdar olup, sürekli bu konuları araştırma,
- Hırslı ve mücadeleci olmak, yenilikçi olma,
- Bugünü anlamak ve geleceğe odaklanmak arasındaki dengeyi iyi kurabilme.
- Fikir yürütebilme ve sentez yapabilme yeteneğine sahip olma,
- Olayları diğerlerinden farklı ve çok yönlü algılama,
- İyi bir iletişim kurma becerisine sahip olma,
- Değişimden korkmama ve her değişim fırsatını bir öğrenme aracı olarak görme (Doğan, 2001).

2.1.2.6 Karizmatik Lider

Karizma, doğuştan gelen psikolojik çekim olarak da bilinen güç ve cazibedir. Karizma çoğunlukla doğal bir seçimin sonucu kişilik yapımızda bulunan bazı belirgin özelliklerdir. Karizma oluşturmak, tüm durumlarda rahat olmayı, kendine güven duyabilmeyi, çevreyi ve hayatı kontrol edebilmeyi, belli bir hedefe sahip olmayı, başkaları tarafından lider olarak algılanmayı gerektirir (Kılınç 1996). Karizmatik liderler; güçlü hitabet becerisine sahip, üst düzey becerilerle donatılmış, yüksek özgüven, etkileme ve dominant olma, düşüncelerinin doğruluğuna ikna etme, risk alıp hedefler yolunda kendini feda etme, hedeflere ulaşmak amacıyla yüksek masraflara katlanma, izleyicilerin gereksinimlerini önemseme, kriz durumlarında köklü çözümler geliştirebilme yeteneklerinde süreklilik taşıması karizmatik liderlerin en önemli nitelikleridir (Özçelik 2008).

Karizmatik liderler; yüksek iletişim yeteneği olan, takipçilerine güven veren ve onların beklentilerine ilham olan ve geleceğin vizyonuna açık bir şekilde ortaya koyan kişidir (Türksoy, 2010).

Karizmatik liderlerin başlıca özellikleri:

Kendine Güven

Vizyon Sahibi Olmak

Olağanüstü Davranış

Değişim Görevlisi Olarak Hatırlanmak

Çevresel Duyarlılık

Kişisel Risk Üstlenmek (Türksoy, 2010).

2.1.2.7 Durumsal Lider

Durumsal liderlikte, destekleyici ve yönlendirici davranışlar olmak üzere liderin davranışları ikiye ayrılır. Destekleyici davranışlar karşılıklı iletişim kurup liderin grup üyelerini dinlemesi, cesaretlendirmesi, desteklemesi ve alınan kararlara ortak olmasıdır. Yönlendirici davranışlar ise tek boyutlu bir iletişim içerisinde liderin çalışanlara yapmaları gereken işleri net bir biçimde söylemesi ve onların performansını yakından takip ederek neyi, nasıl ve ne zaman yapacaklarını gösteren davranışlardır. Bu davranışlar, amaçları belirleme, izleyenlerin yapacağı işleri önceden planlama ve iş önceliklerini söylemek gibi örneklerdir (Zel, 2006). Durumsal lider

yapılacak faaliyetin özelliğine göre farklı davranış biçimleri gösterir ve başarılı olmak için grup üyelerini motive eder. Farklı ortamlarda etkili olduğu için ortamsal değişkenler belirgin olur ve böylece evrensel bir liderlik modeli benimsenmez (Yukl, 1981).

2.1.2.8 Stratejik Lider

Stratejik liderlik; gerekli olduğu durumlarda değişimleri öngörmek ve tasarlamak, gerekli esnekliği sağlayarak etrafındakileri de bu süreçte güçlendirmek olarak tanımlanır. Fonksiyonlu bir yapıya sahip olan stratejik liderlik “başkaları aracılığıyla değişimi sağlamak, organizasyonu değişim sürecine sokabilmek, organizasyonu kendi ufuklarının ötesine geçebilme potansiyelini yaratmak, belirsizlik ortamlarında insan doğasına nasıl yaklaşacağını bilmek” gibi özellikleri bünyesinde barındırır. (Elma, 2010). Stratejik liderlik; yönetmek, geleceği öngörme ve ekip kurmak görevlerini üstlenir. Bu liderlik türünde amaç kültür, strateji ve temel kimlikler gibi örgütü en temel anlamında var eden mantıklı ve iyi düşünülmüş eylemi yönetmek ve denetlemektir (Mütercimler, 2006).

Stratejik lider, grubun amaçlarını ve yeteneklerini içeren bir bütün olarak; grubun bilinen ve bilinmeyen gerçeklik ve olasılıklarla mücadele etmesinde, devamlılık ve bütünlüğü sağlamak için temel değer ve kimliğini yeniden doğrulayarak, geçmiş, bugün ve gelecek arasında bir köprü inşa eder (Boal ve Schultz, 2007).

2.2 Sporda Liderlik

Spor insanın beden ve ruh sağlığını geliştirmesinin yanı sıra belirli kurallara göre rekabet ölçülerini içerisinde mücadele etme, heyecan duyma, yarışma ve üstün gelme amacını güder (Türksoy, 2010).

Hemen her alanda liderlik önemlidir ancak spor ortamında bu önem daha fazla olmaktadır. Spor organizasyonları diğer ortamlardan daha farklıdır. Burada lider önceden belirlenen hedeflere grubu etkilemek için aktif olarak rol alır. Liderler sporcular ile uzun süreli ilişkiler içine girerek yaşanılacak tüm başarı, ihtişam, hüznün, hayal kırıklığı, acı, sevinç gibi birçok duyguyu sporcularla paylaşır ve takımda özel bir iklim havası oluştururlar (Koruç, 1995).

Spor kulüplerinde devamlılığı başarılı performanslara bağlıdır. Bu başarıyı sağlayarak takımı daima ileriye doğru götürmek için stratejiler planlayan ve hedeflere ulaşmada kendisine özgü yöntemler kullanan, sporcular ile sürekli beraber olup onları tanıma fırsatı yakalayarak ihtiyaçlarını karşılayan antrenördür. Bunları sağlayacak olan kişinin antrenör olması ise onu lider konumuna getirmektedir (Ahola ve Hatfield, 1986).

Takımda birçok farklı sporcuyu etkilemek kolay değildir. Bunun için birçok kişisel teknik ve taktik yetenekleri geliştirmek gerekmektedir. Özellikle son yıllarda sporun niteliğinin değişmesiyle antrenör birçok kişi ve grupla etkileşim içine girmektedir. Bundan dolayı sporda liderlik ustalaşma gerektiren bir öneme sahiptir (Koç 1994).

Sporda liderlik, belirlenmiş amaçlara doğru grubu etkilemek için lider ile sporcular uzun süreli ilişkiler içine girmektedirler. Bu süreç içinde lider çeşitli başarı duygusunu, iştisamı, hüznü, hayal kırıklığını, acıyı, sevinci sporcularıyla paylaşır. (Temel, 2010). Spordaki liderin her bir oyuncusunun becerilerinin nasıl en üst düzeye çıkarılacağını ve sporcuların becerilerinin, takım başarısını üst noktada nasıl birleştirileceğini iyi planlama ve organize etme becerisi göstermelidir (Konter, 1998).

2.2.1 Sporda Liderlik Tipleri

Sporda yüksek performansa ulaşma ve takım birliğinin korunması da liderlerin etkileri büyük önem taşımaktadır. Liderler tarafından seçilen liderlik tarzı sporda başarıya ulaşp ulaşamayacağına doğrudan liderlik tarzı seçmesine bağlıdır (Koç 1994).

Yapılan araştırmalarda sporda liderliğin üzerine antrenörlerin davranışsal yapılarına göre otokratik, demokratik ve tam serbesti tanıyan liderlik tipi olarak üç gruba ayrıldığı görülmektedir (Martens, 1987)

2.2.1.1 Sporda Otokratik Lider Tipi

Bu tip lider antrenörler kararları kendileri vererek sporcunun buna uymasını isterler. Sahip olduğu bilgi ve deneyim ile sporcunun ne yapacağını söyler sporcunun rolü ise söylenenleri dinlemek, anlamak ve uygulamaktır (Konter, 1996).

Eleştiriye kapalı sadece başarı odaklı olan bu tip liderler aynı zamanda sporcularının fikirlerine ve hislerine önem verirler. Otokratik lider için iyi olan sporcular içinde iyidir. Sporda güç amaçlara ulaşmada kullanılan bir araç olarak gören liderler başladıkları ve başarıyla devam ettirdikleri işleri bitirmek için kendilerine büyük güven duyarlar (Martens, 1987). Hırs, ceza, hoşgörüsüz, sert tutum ve başarılı olma isteği bu tutumlu antrenör davranışları bu gruba girer(Koç 1994).

Memnuniyet ve amaçları yerine getirmek liderlerin görevleri arasında yer alsada bu tip liderlerden bunları yapmalarını beklemek oldukça zordur. (Vugt ve diğerleri, 2004).

2.2.1.2 Sporda Demokratik Lider Tipi

Demokratik lider tipi kararları almada tek başına hareket etmezler, grup üyelerini de karar alma sürecine dâhil ederler. Grup üyeleri arasında taraf tutmadan oluşan olumsuz durumları giderir ve tedbir almaya özen gösterir (Alptekin, 1968).

Bir takımda karar alınırken sporcularında bu kararlara dâhil olmaları sosyal bir süreçtir. Tabi bu birlikte karar almanın hem olumlu hem de olumsuz tarafları vardır ancak olumlu tarafları daha fazladır. Olumlu tarafının fazla olmasının sebebi alınan kararlarda sporcularda dâhil olduğu için kararları benimsemeleri ve sahip çıkmaları daha kolay olmaktadır (Tiryaki, 2000).

Grup içinde ayrıcalık ve statü farklılıklarının etkin olacağı durumları engellemeye çalışan demokratik lider, sorumlulukları bir elde toplamak yerine yaymaya çalışarak bireysel eğilimleri, beklentileri ve yetenekleri önemser (Çelik, 2003).

Demokratik lider kararlara katılımı sağlamada zaman avantajını tam olarak kullanamadığı söylenebilir. Özellikle acil kararların alınması gerektiğinde ve grubun genişlediği durumlarda karar etkinliği azalması ve karar alınamaz duruma gelmesi durumları Demokratik liderliğin olumsuz yönleri olarak söylenebilir (Bakır, 1998).

2.2.1.3 Sporda Tam Serbesti Tanıyan Liderlik Tipi

Ellerindeki güç ve yetkiyi en az kullanan lider tipidir. Grup üyelerini kendi hallerine bırakıp üyelerin elde bulunan kaynaklara göre hedef, planlama ve programlama yapmalarına imkân sağlayan tam serbesti tanıyan liderlerdir (Eren, 1991).

Yönetim yetkisine en az ihtiyaç duyan, grup üyelerine bir hedef gösterip onları hedefi gerçekleştirmede kendi hallerine bırakan ve her grup üyesinin kendisine verilen kaynaklar dâhilinde hareket etmesine imkân tanıyan davranışlar gösterirler (Eren, 1998).

Herkesin amaçlara doğru ve hatta araçlara doğru serbest hareket etmesi, iş görmekten kaçan, takım kaynaklarını kendi çıkarları için kullanan sporcular yetişebilmesi, bireysel başarının dışında grup başarılarının önemli ölçüde azalması ve takımın bölünmesi gibi durumların oluşması ise tam serbesti tanıyan liderlerin olumsuz özellikleri arasında gösterilmektedir (Dinçer ve Fidan, 1996).

2.3 Antrenör

Antrenör kelimesi 14. yy. Macar kökenli bir kelime olan Sturdy'den gelmektedir. İnsanları savaş alanlarına, arazilere vb. yerlere taşıyan araçlar için kullanılan bu sözcük zamanla anlam değişikliğine uğrayarak günümüz İngilizcesinde güçlü, kuvvetli, dayanıklı, azimli anlamlarına gelmektedir. Antrenörler, uzun vadeli olarak hazırladıkları antrenman taslaklarına, sporcuların dayanıklılığını, çevikliğini, nefes gücünü artırarak mücadele yeteneğini güçlendiren ve onların kişiliklerinin gelişimini sağlarken toplumsal yapılarının mimarı olan eğitimcilerdir (Donuk 2007). Antrenör; sporcuların performanslarının yüksek noktaya çıkmasını sağlayan, onların fiziksel, sosyal, duygusal ve zihinsel kapasitelerinin gerçekleştirilmesine ve amaçlı davranışlarla geliştirilmesine yardımcı olan ve bunun için antrenmanın bilimsel amaçlarını yerine getiren, özel eğitim öğretim almış olan ve sportif faaliyetlere hazırlayan kişidir (Türksoy, 2010).

Diğer bir tanımla antrenör; bilimin doğrultusunda gereken bilgileri sporcunun başarısı için kullanan ve spor yöntemlerini sporcunun yetenekleri ile birleştiren ve tüm takıma çalışmalarını uygulayabilen, iyi bir organizatör, yönetici ve sporculara bağımsız karar alma yeteneği kazandıran iyi bir eğitmen olarak tanımlanabilir (Charman ve ark., 2001).

Antrenör, planladığı ve organize ettiği çalışmaların yolunda gidip gitmediğini inceleyerek, ortaya çıkan sorunlar için gerekirse yeniden planlama ve organizasyon yapabilmesi ya da katkıda bulunarak planını geliştirebilmelidir (Erdem, 2006).

Antrenör, pozitif davranışlarıyla oyuncularının tutumunu pekiştirmeyi sağlayarak takım içinde sportif bir hava yaratmalıdır. Oyuncularla arasında arkadaşça bir atmosfer yaratarak, antrenman ve maç analizlerine onları da katarak sorumlulukları paylaşmaya ve kendi kendilerini kontrol etmeye alıştırmalıdır (Toklu, 2010).

Takım yönetimi antrenörlük becerileri içinde, psikolojik yeterlilikler arasında yer alan önemli bir konudur. Antrenörleri profesyonel bir yönetici gibi davranmaya doğru yönlendiren takım yönetimi ile ilgili bazı yeterliliklere sahip olması gerektiği görülmüştür. Bu yeterlilikler;

Planlama: Bir işte ne yapılacağını, nasıl yapılacağını ve kimin yapacağını belirlemektir. Spor ortamı da tamamen plan ve program ile yürütülür. Bundan dolayı antrenör için planlı ve programlı çalışmanın önemli olduğu bilinen bir gerçektir. Böylelikle bir antrenör istediği hedeflere ulaşmada belli bazı standartlar ve hareket noktaları belirlemiş olur.

Organizasyon: Antrenör, hedef ve amaçlara ulaşmada, gerçekleştirilecek etkinlikleri, kişileri ve fiziksel şartları doğru bir şekilde değerlendirmek durumundadır. Yapacağı doğru bir organizasyon sayesinde istenilen başarıyı yakalama şansı artmış olacaktır.

Liderlik: Antrenörlerin en önemli görevleri arasında gösterilen liderlik öncelikle sporculara rehberlik etmek ve onları yönlendirebilme noktasında kendini göstermektedir.

Kontrol: Takımı yöneten antrenör fonksiyon zincirinin son halkasını oluşturan kontrolde planladığı ve organize ettiği detayları kontrol ederek, her şeyin yolunda gidip gitmediğini belirler. Böylelikle ortaya çıkan sorunlar yeniden planlanır ve organizasyonu yapılarak giderilir (İkizler, 2000).

2.3.1 Antrenörün Temel Bazı Kişilik Özellikleri

Spor Bilgisi: Bir antrenör uğraştığı spor dalı ile ilgili kullanılan tekniğinin, taktiğinin ve kurallarının bilgisine sahip olmalı ve alanında bilgi ve yeniliklere açık olarak kendini geliştirmelidir.

İlgi düzeyi: Antrenör öncelikle kendi mesleğine ilgi göstermeli ve aynı ilgiyi sporcuları arasında ayırım gözetmeksizin hepsine göstermelidir. Sporcularına gösterdiği ilgiyi sadece antrenman ve yarışma dönemiyle sınırlamamalı, sporcunun özel hayatına da ilgi gösterebilmelidir. İleriye dönük gelişime açık olmalıdır.

Dürüstlük: Bir antrenör kendine ve sporcularına karşı dürüst olarak sporcunun başarısına karşı alması gereken ne hak varsa bunları sağlayacaklarının güvenliğini verebilmelidir.

Ayrılabilme Özelliği: Kişisel farklılıkları göz önüne alarak her sporcunun yeteneğine ve ilgisine göre yetiştirmeli.

Örnek Olma: Kendisini örnek alacakları sporcularına karşı tutum ve davranışlarıyla iyi bir rol model olabilmelidir.

Olgunluk: Antrenör hoşgörölü ve yapıcı olmalıdır. Sporcularının kusur ve zayıf yönlerini alaya almamalı, bunları düzeltme yoluna gitmelidir.

Zekâ: Bir antrenörün, meraklı, yaratıcı fikirlere açık bir kişilikte olması gerekir. Spor zekâsı, bilgi ve tecrübenin birikmesinin sonunda gelişecektir.

İnatçı ve Israrlı Olmak: Başarısızlıklara karşı mücadele etmeli, cesaretinin kırılmasına izin vermemeli ve oluşan olumsuz durumların spor kariyerinde yaşanan geçici deneyimler olduğunu bilmelidir.

Sabırlı Olmak: Gelişmeler ağır bir şekilde ilerleyebilir. İstenilen düzeyde gitmeyen gelişmelere karşı hayal kırıklığına uğramamalı.

Kendini Kontrol Edebilme: Antrenörlerde bulunması gereken önemli özelliklerden bir tanesi de kendini kontrol edebilmektir. Yaşanan yoğun stres altında kendine hakim olabilme. Çünkü müsabaka esnasında çok çabuk değişen durumlara karşı kendini kontrol edemezse bu stresi sporculara yansıtarak onların performanslarını olumsuz etkiler

Organizasyon: Antrenman ve müsabaka plan ve programı önceden hazırlanmış, gerekli katılım sağlanmış, gereken materyal temini sağlanmış ve uygun ortamlar hazırlanmış olmalıdır. Sporcuyu istenilen hedefe doğru organize ederek zaman yönetiminde etkili olabilmelidir.

Mizah Duygusu: İnsancıl bir yaklaşımla güçlü bir iletişim becerisine sahip olmalı ve sporcuları ile şakalaşabilmeli.

Dikkatli ve Çalışkan Olmak: Çalışma koşullarının bütün ihtiyaç ve taleplerine cevap veren, işine gereken önem ve dikkati veren antrenörlerin sporcuları istenilen başarıyı yakalayabilirler (Başer, 1998).

2.3.2 Antrenörün Görevleri

Sporda en yüksek verimi elde etmek için sporcuların fizyolojik ve psikolojik kapasitesini geliştirmek, kapasitelerini geliştirici teknikler uygulayarak sporcuları en iyi şekilde yetiştirmektir. Antrenörlük yapanlar kendi bilgi, beceri ve tecrübelerini kendi programlarını oluşturarak sorumlu oldukları takımlara ve sporculara uygulayarak başarıya götürmeyi hedefler. Antrenör, hedeflerine ulaşmak için bir anlamda takıma ve sporcuya liderlik yapar. Antrenörlerin sporcularına karşı sorumlulukları; antrenmanların plan ve programlarını yapıp uygulaması, sporcuların performans gelişimini denetlenmesi, müsabaka hazırlıklarının yapılması, sporcuların korunmaları sağlanması, sporcularına danışmanlık yapmasıdır (Başer, 1996).

2.3.3 Antrenör Tipleri

Aşırı Disiplinli ve Otoriter Antrenörler

Demokratik Antrenörler

Gergin ve Hareketli Antrenörler

Çalışkan ve Yenilikçi Antrenörler

Gevşek Antrenörler (Doğan,2005).

2.3.3.1 Aşırı Disiplinli ve Otoriter Antrenörler

Bu özelliğe sahip antrenörler sporcuları motive etmede daha çok ceza yöntemini kullanır. Antrenman yaptırırken katı kurallı, eleştirici tutum sergiler. Samimi sıcak davranışlar nadiren gösterir. Başarı için aşırı disipline inanır ve sporcularını disiplinli, iyi organize olmuş, yeterli antrenmana sahip, saldırgan ve başarılı olarak yetiştirir. Yaratıcılığın nadiren görüldüğü bu tip antrenörlerin sporcuları aşırı yorulur ve gergin bir ortama neden oldukları için genellikle sporcular tarafından sevilmezler (Doğan,2005).

2.3.3.2 Demokratik Antrenörler

Bu özellikteki antrenörler sporcular ile aralarında sevgi saygı ilişkisi vardır. Sporculara arkadaşça, dostça yaklaşır, pozitif yönlerini destekler ve sporcuları ile yakından ilgilidirler. Böyle bir antrenörün çalıştırdığı takımlarda sporcular arasında kaynaşma sağlanır, rahat bir çalışma ortamı vardır. Sporcu ve antrenör arasında güven söz konusudur. Çalışma programını yaparken sporcuların bilgi ve düşüncesini alır, her sporcuya söz hakkı tanır ve çalıştırdığı takımlarda sporcular arasında kaynaşma sağlar ve rahat bir çalışma ortamı yaratır. Rahat ortam sağlandığı için sporcular başarılı olur. Antrenörün zayıf görülmesi ve dostça yaklaşımının kötüye kullanılabilmesi bu tip yönetim tarzının olumsuzluklarındandır (Doğan,2005).

2.3.3.3 Gergin ve Hareketli Antrenörler

Bu özellikteki antrenörler sürekli huzursuzluk içerisindedirler. Yapılan her işle kendileri uğraşan antrenörler çalışmaları için çok vakit harcarlar, spor bilgisine tam hakim olmalarına rağmen telaş içerisindedirler ve sporcularının performanslarından kolay kolay memnun olmazlar. Antrenör sporcudan fazla bir beklenti içerisinde olduğu için sporcu da kendisini antrenörüne ispatlamak, beğendirmek için çok çalışır. Bu tarz antrenörle çalışmanın olumsuz yönleri arasında sporcularda çok çalışmaktan kaynaklı yorgunluk ve sürantrenman yaşanması, stres ve isteksizlik gibi olumsuz durumların görülmesidir (Doğan,2005).

2.3.3.4 Çalışkan ve Yenilikçi Antrenörler

Bu özellikteki antrenörler gerçekçi kararlar vererek mantıklı hareket ederler. İşini severek ve ciddiye alan bu tip antrenörler sporcularına karşı güven verirler. Gelişen ve değişen teknikleri, taktikleri yakından takip ederek öğrendikleri yeni bilgileri sporcularına aktarır uygulamaya çalışırlar. Verimli antrenman programları yaparken sporcularının görüş ve düşüncelerini dikkate alırlar (Doğan,2005).

2.3.3.5 Gevşek Antrenörler

Bu özellikteki antrenörler aşırı rahat olmalarından dolayı güven verici değildirler. Belli plan ve programları yoktur ve sporcularına karşı baskıcı değildirler. Sporcular baskı altında olmazlar, herkes düşüncesini ifade eder ancak problemlere karşı çözüm sağlanmaz ve disiplin problemi yaşanabilir. Sporcular antrenörü yetersiz görür. Çalışmaların düzenli olmaması ve motivasyonda yetersizliklerin olmasından dolayı sporcuların performansları yeterli düzeyde olmaz ve başarılı sonuçlar alınmaz.(Doğan,2005).

2.4 Antrenör ve liderlik

Antrenör, alan bilgisine hakim, bilim ışığında bilgilerini sporcuların/takımın başarısı için kullanan kişi olarak tanımlanabilir. İyi bir lider olabilmek için bu özelliklerinin yanı sıra organizatör, etkili lider, sporcuların motivasyonunu sağlayan ve sporcuyu istenen başarı düzeyine ulaştırabilen bir eğitimci de olmalıdır (Dolaşır, 2006). Antrenör grup üyelerini yönetebilme ve bir arada tutabilme özelliğine sahip olmalıdır (Erkan, 2002).

Lider antrenör, sporcularını hedefe ulaştırmada kendinden emin duruşuyla onları tereddütte bırakmaz. Sporcularına her zaman güven verir. Takım içinde sportif bir hava sağlar, oyuncularla arasında arkadaşça bir atmosfer sağlar, antrenman ve maç analizlerine onları da etkin kılarak sorumlulukları paylaşmaya ve kendi kendilerini kontrol etmeye alıştırmalı ve pozitif davranışlarıyla oyuncularının tutumunu pekiştirmeyi sağlamalıdır (Temel, 2010).

Antrenörlük direkt yüz yüze yapılan bir liderlik şeklidir. Farklı kişilik özellikleri, yetenekleri ve ilgileri olan birçok insanın gelişimini bir arada sağlamaktadır. Lider antrenör, sporcunun sorumluluk almasını sağlayan, onları

önemseyen, onlara inanan, değer veren ve başarıya ulaşmalarına liderlik eden kişidir (Çeyiz, 2007).

Sporcuları yönlendiren ve geliştiren biri olmadıkça sporcuda bulunan yeteneğin tek başına başarı için yeterli olmadığı bilinmektedir. Başarı için daima bir antrenöre ihtiyaç duyulur. Antrenör, bilgisi ve deneyimi ile sporcunun yeteneğine uygun çalışma sistemleri geliştirecek ve yarışmalara hazırlayacak olan lider konumundaki spor insanıdır (Doğan, 2004).

Başarı yalnızca iyi sporcularla sağlanacak bir şey değildir, başarı yolunda sporcuların sahip oldukları yetenekleri ve kişilik özelliklerini ortaya çıkaracak, onların gelişimine katkı sağlayacak liderlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bunları yapacak lider ise antrenördür.. Antrenörün liderlik özelliklerine sahip olması başarı için önemlidir. Sporcuların fiziksel, sosyal, duygusal ve zihinsel kapasitelerinin geliştirilmesi antrenörlerin etkili liderlik becerileri sergilemelerine bağlıdır (Toklu, 2010).

Sporcunun başarı yolundaki gelişimini sağlayacak liderin, sahip olduğu bilgileri ortaya koyarak sporcularına örnek olması gerekir. Liderin sahip olduğu kişisel özellikleri ve liderlik tarzlarının özelliklerinin farkında olması sporcunun gelişimi için önemli ve her açıdan sporcusunu yönlendirebilir. Lider konumundaki antrenörün bu özellikleri sahiplenmesi gerekmektedir (Köksal, 2008).

2.5 Masa tenisi

Masa tenisinin başlangıç tarihi tam olarak belli olmasa da 1880 yılında Güney Afrika ve Hindistandaki İngiliz subaylar tarafından benzer bir oyun oynanmaktaydı. Oyunda file olarak kitapları, raket olarak puro kutularının kapaklarını ve top olarak da şarap şişesi mantarlarını kullandıkları bilinmektedir (Kırlı, 2007).

1880'lerde oynanan çim tenisinin yemek masaları üzerine uyarlanmasıyla oynanan masa tenisi, 1890 yılında İngiltere'de PingPong ya da Whiff-Waff adıyla basit kurallarla ortaya çıkmıştır. (Bayrak, 2008).

“1900 yılında Amerika'yı ziyaret eden İngiliz James Gibb, dönerken yanında bazı içi boş selüloit toplardan getirmiş ve arkadaşlarıyla salon tenisini bu topları kullanarak oynamaya başlamıştır. Gibb, topun rakete ve masaya çarptığı zaman çıkardığı sesi temsil eden "ping pong" ismini kullanmaya başlamıştır. Fakat 1901

yılında İngiliz spor malzemelerinin üreticisi olan John Jacques "Ping Pong" ismini kendi adına tescil ettirmiş ve bu ismin Amerika haklarını Parker Brothers firmasına satmıştır. Onlar da yeni kitlerini bu isimle çıkarmışlardır” (Sabırlı, 2006).

1902 yılında İngiliz E.C. Goode, tahta racketlerin yüzeylerine pütürlü lastikle yapıştırarak topa falso vermeye başlamıştır. Aynı dönem içerisinde İngiltere' de Ping Pong Federasyonu kurulmuş ancak tüm isim haklarının Parker Brothers firmasında olmasından dolayı malzemeler pahalıya mal olmuştur ve yaklaşık 3 yıl sonra kapanmak zorunda kalmıştır” (Bilimli, 2007).

1926 yılında Berlin’de İngiltere, Galler, Avusturya, İsveç, Hindistan Macaristan, Almanya, Danimarka ve Çekoslovakya gibi ülkelerin birleşip yaptıkları toplantı ile (International Table Tennis Federation -Uluslararası Masa Tenisi Federasyonu) kurulmuştur. İlk olarak Londra’da 1927’de uluslararası Dünya Şampiyonası yapılmış ve ilk ITTF kongresinde Oyunlar ve Kurallar kitabı kabul edilerek yayınlanmıştır (Bilimli, 2007).

“II. Dünya Savaşı’na kadar yapılan tüm şampiyonalar Macaristan' ın egemenliği altında geçmiştir. O dönemin en iyi oyuncular kadınlar da yedi dünya şampiyonluğu kazanan Macar Maria Mednyanszky ve beş defa dünya şampiyonu olan yine Macar Viktor Barna olmuştur. Macar sporcular dışında Çekoslovakya ve Romanyalı sporcular da bazı şampiyonaları kazanmışlardır“ (Kırlı, 2007).

İkinci Dünya Savaşından sonra bir süre daha Orta Avrupalı oyuncuların bu sporda başarılarını devam ettirmiştir. 1950 yılından sonra sünger kaplamalı racketler çıkmıştır. Daha sonra Japon sporcular sünger üzerine yapıştırılan pütürlü lastikleri kullanmaya başlayarak bir ilki gerçekleştirmişler (Erdil, 1987). 1953 yılından itibaren Asyalı oyuncuların üstünlüğü başlamıştır. Asyalı oyuncuların aniden başarı sağlamalarının bir sebebi Japon Horoi Satoh' ın 1952 yılında ilk defa ortaya çıkardığı süngerli lastiklerin kullanılmaya başlamasıdır. Bu yeni malzeme oyunu hızlandırmış ve oyuncuların topa daha fazla falso vermelerine imkân sağlamıştır (Bilimli, 2007).

Asyalı oyuncular "Penholder tutuşu" adı verilen ve racket sapının başparmak ile işaret parmağı arasında tutulduğu bir tutuş şeklini geliştirmişlerdir. Bu tutuş şeklinde

her tür vuruş için raketin aynı yüzünü kullanmışlardır. Bu tutuş bugün birçok üst seviye uluslararası oyuncu tarafından kullanılmaktadır” (Kırlı, 2007).

1959 yılında uluslararası masa tenisi federasyonunun getirdiği yeni kurallara göre raketlerin lastik kaplamaların kalınlığı 4 mm. yi geçmeyecek ve pütürlü lastiklerin kalınlığı ise 2 mm. civarında olacaktır. Top spin ve blok teknikleri de bulunmuş ve yeni oyun kuralları ile birlikte masa tenisi keyifli bir oyun haline gelmiştir. Masa tenisinde el ve göz koordinasyonu ve kondisyonların daha iyi olması gerektiği de böylelikle anlaşılmıştır (Erdil, 1987).

Masa tenisi erkek ve bayanlarda 1988 yılından beri tekler ve çiftler müsabakalarını içeren olimpiik bir spor haline gelmiştir (Kırlı, 2007).

Türkiye’de ise masa tenisinin 1920’lerde ilk olarak Robert Kolej’de oynanmaya boşandığı bilinmektedir (İnanoğlu, 2015). Eğlenceli ve hareketli bir spor olan masa tenisi İstanbul’da bu özelliklerinden dolayı hızla gelişmiştir. Başta İstanbul olmak üzere yurdun genelinde gelişmeye başlamasıyla ilk olarak Altınordu Spor Kulübü tarafından 1930 yılında Türkiye Masa Tenisi şampiyonası düzenlenmiştir. Tenis federasyonuna bağlı olan masa tenisi 1966 yılında Ali Abalı’ nın önderliğinde kendi federasyonunu kurmuştur. Masa tenisi Türkiye’ de modern anlamda 1967 yılında Macar antrenör Hırbut tarafından başlatılmıştır (Morpa, 1997).

Masa tenisi oyunu, en az 2 en fazla 4 kişi ile oynanmaktadır. Bu oyun karşılıklı olan kişilerin pinpon topunu masaya vurdurmaları ve birbirine karşılıklı olarak atmalarıyla oynana bir spor branşıdır. Oyun sahası masanın üstü 2.74 m uzunluğunda, 1.525 m genişliğinde ve yine masanın yerden yüksekliği 76 cm olan bir dikdörtgen masa şeklindedir (Morpa, 1997).

Net düzeneği, bir netin ayarları masaya bağlama mekanizması ve destek direklerinden oluşarak her iki ucundan bir ip ile 15.25 cm. yüksekliğindeki destek direklerine asılarak destek direklerinin dış limitleri yan çizginin 15.25 cm. dışında olacaktır (Kırlı, 2007).

Küre şeklinde olan masa tenisi topu 40 mm çapında ve 2.7 gr ağırlığındadır. Selüloit veya benzeri plastik maddeden yapılmış olan top beyaz veya turuncu renkte

ve mattır. Top kural olarak 30 cm den masa yüzeyine veya yere bırakılan 23 cm kadar sıçrar (Erdil, 1987).

ITTF standartlarına göre üretilen raketler ise yüzlerinde ITTF arması taşır. Standart şekli ve ağırlığı olamamakla birlikte en az %85 tahtadan imal edilmiş olmalı ve her iki tarafına elle tutulan kısımlar hariç düz veya pütürlü lastik (kalınlığı en fazla 0.4 cm) yapıştırılmalıdır. Raketlerin bir tarafında kırmızı bir tarafında da siyah renk kullanılır (Erdil, 1987).

Bir set, her iki oyuncu veya çift 10 sayıya ulaşmamış olmak koşulu ile ilk önce 11 sayıya ulaşan oyuncu veya çift tarafından kazanılır. Her iki oyuncu veya çiftin onar sayıya ulaşmaları halinde, seti ilk önce iki sayılık bir üstünlüğe ulaşan oyuncu veya çift kazanır. Bir maç, herhangi bir tek sayıdaki setin çoğunluğunun kazanılmasıyla sona erer (<https://www.masatenisi.site/masa-tenisi-oyun-kurallari-%202017.pdf>).

2.6 Doğu Anadolu Bölgesi

Türkiye'nin yedi coğrafi bölgesinden biri olan Doğu Anadolu Bölgesinin yüz ölçümü 164.000 km'dir. Yüz ölçümü bakımından Türkiye topraklarının %21'ini kaplar. Topraklarındaki konumunda doğuda yer alması nedeniyle Birinci Coğrafya Kongresi tarafından 1941 yılında böyle isimlendirilmiştir. Ülkenin, nüfus yoğunluğu ve nüfusu en az olan bölgesidir (<http://www.cografya.gen.tr/egitim/bolgeler/dogu-anadolu.htm>. Erişim tarihi: 11 Haziran 2019).

Doğu Anadolu'da 14 tane il vardır. Bunlar;

- Ağrı
- Ardahan
- Bingöl
- Bitlis
- Elâzığ
- Erzincan
- Erzurum
- Hakkâri
- Iğdır
- Kars
- Malatya
- Muş
- Tunceli
- Van

2.7 İlgili Araştırmalar

Liderlik tarzları ile ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalardan bir kaçına baktığımızda;

Köksal (2008), ‘‘Antrenörlerin Liderlik Tarzları ile Öz Yeterlikleri Arasındaki İlişki’’ adlı çalışmasında araştırmanın sonucunda şu değerlendirmede bulunmuştur: Antrenörlerin liderlik tarzları ile yaşları, cinsiyetleri, bireysel ve takım sporu ile ilgilenmeleri, görev süreleri ve spor dalları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmazken, antrenörlerin kademeleri ve görevlendirme şekilleri ile liderlik tarzları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir.

Yurt (2009), ‘‘Taekwondo Antrenörlerinin Liderlik Tarzları’’ adlı çalışmasının sonucunda, antrenörlerin liderlik tarzları ile millilik durumları, Antrenörlük kademeleri, Antrenörlük tecrübeleri, görevlendirilme şekilleri, milli takımda görev alıp almamaları, yaşları ve cinsiyet değişkenleri açısından farklılık olup olmadığı konusunda şu belirlemede bulunmuştur: Antrenörlerin yaşları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

Toklu (2010) ‘‘Tenis Antrenörlerinde Liderlik Özellikleri ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi’’ adlı çalışmasının sonucunda antrenörlerin liderlik tarzları ile öz yeterlilikleri, yaşları, cinsiyetleri, çalışmış oldukları iller, medeni durumları, eğitim seviyeleri, antrenörlerin ek işle uğraşmaları, gelir seviyeleri, antrenörlük kademeleri ve elde etmiş oldukları dereceler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulamazken, antrenörlerin çalışmış oldukları kurumlar, faal antrenörlük süreleri ve tenis oynadıkları süreler ile liderlik ve öz yeterlilik özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit etmiştir.

Timurkaan (2016), ‘‘Malatya İlinde Futbol Antrenörlüğü Yapan Bireylerin Liderlik Tarzlarının Belirlenmesi’’ adlı çalışmasında sonuç olarak, çalışmaya katılan antrenörlerin otokratik liderlik tarzı sergilediklerini; değişkenlere göre incelendiğinde de A lisansa sahip antrenörlerin ve başarıyı şampiyonlukla ölçen antrenörlerin durumsal liderlik tarzını, diğer antrenörlerin otokratik liderlik tarzı sergiledikleri tespit etmiştir.

Serin (2016), ‘‘Boks Antrenörlerinin Liderlik Tarzlarının Belirlenmesi’’ adlı çalışmasında antrenörlerin liderlik tarzları ile millilik durumları, antrenörlük

kademeleri, antrenörlük tecrübeleri, milli takımda görev alıp almamaları ve yaş değişkenleri açısından farklılık olup olmadığı ile ilgili şu belirlemelerde bulunmuştur: Antrenörlerin tercih ettikleri liderlik tarzlarının demokratik davranış alt boyutlarında, antrenörlerin antrenörlük kademeleri, antrenörlük tecrübeleri ve yaşları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmıştır. Liderlik tarzlarının diğer alt boyutlarında demografik özellikler bakımından herhangi bir farka rastlanmadığı görülmüş

Kandemir (2017), ‘‘Elazığ İlinde Farklı Bireysel Spor Dallarında Görev Yapan Antrenörlerin Liderlik Tarzlarının İncelenmesi’’ adlı çalışmada sonuç olarak, bireysel spor dallarındaki antrenörlerin antrenman ve eğitime önem veren, daha eğitici ve demokratik yönde davranış gösteren, onlara sosyal destek sağlayan, başarılarını takdir eden ve olması gerektiği kadar da otokratik davranış sergileyen liderlik tarzlarına sahip olduklarını söylenebilir olduğu belirtmiştir.

Kak (2018), ‘‘Elazığ Ligindeki Farklı Spor Branşlardaki Profesyonel Takımlarda Görev Yapan Antrenörlerin Liderlik Tarzlarının Belirlenmesi’’ adlı çalışmada, araştırma sonucunda çalışmaya katılan farklı branşlardaki sporcuların eğitici destekleyici, sosyal destek ve otokratik alt ölçeğinde farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. Bununla birlikte demokratik ve pozitif geribildirim alt ölçeği puan ortalamalarında anlamlı farklılaşma olduğu görülmüştür.

Bensiz (2016), ‘‘Amatör Futbolcuların Algılarına Göre Antrenörlerin Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi’’ adlı çalışmasının sonucunda elde edilen bulgulara göre, araştırma grubunun antrenörünün liderlik davranışları alt boyutları ile ilgili genel olarak puan ortalamalarının düşük olduğu görülmüştür.

Karayol (2013), ‘‘Takım Sporları ve Doğa Sporları Yapan Erkek Sporcuların Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi’’ adlı çalışmada sonuç olarak; takım sporları ile uğraşan erkek sporcularda araştırılan değişkenlere göre liderlik davranış özellikleri arasında hiçbir fark olmadığı, doğa sporları ile uğraşan erkek sporcularda ise Demokratik Karar Verme, Model Olma, Öğretici Davranış ve Risk Alma değişkenlerine göre liderlik davranış özellikleri arasında fark olduğu tespitinde bulunmuştur.

3. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Modeli

Araştırmada tarama modellerinden genel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, “Çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek veya örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir” (Karasar, 2015).

3.2 Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini, Doğu Anadolu Bölgesinde görev yapan masa tenisi antrenörleri oluşturmaktadır. Örneklemi ise 26’sı kadın ve 44’ü erkek olmak üzere toplam 70 antrenör oluşturmaktadır.

3.3 Veri Toplama Yöntemi

Kişisel Bilgi Formu: Antrenörlerin cinsiyet, yaş, vb. sosyal demografik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla araştırmacı tarafından ve danışman tarafından uzman görüşü alınarak oluşturulan toplam 7 sorudan oluşan bilgi toplama aracıdır.

Liderlik Tarzı Anket Formu: Yapılan literatür taraması sonucunda Davit R. Frew tarafından 1977 yılında geliştirilen liderlik tarzı anket formu kullanılmaya karar verilmiştir. Davit R. Frew’in anket formunda 20 adet soru bulunmaktadır. Sorular 5’li Likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. Ölçekte kullanılan derecelendirme aşağıda verilmiştir.

1= Hiç Katılmıyorum

2= Katılmıyorum

3= Kararsız

4= Katılıyorum

5= Tamamen Katılıyorum

Antrenörlerin Likert ölçeğine göre yaptıkları derecelendirmelerin istatistiksel sonucunda ortaya çıkan ortalamalar aşağıdaki sisteme göre değerlendirilmiştir.

Puan Değerlendirme

1.0-1.9 Çok Otokratik

2.0-2.4 Otokratik

2.5-3.4 Durumsal

3.5-4.0 Orta Düzeyde Demokratik

4.1-5.0 Çok Demokratik

3.4. Veri Analizi

Araştırmada, ölçekler aracılığı ile elde edilen verilerin analiz edilebilmesi için önce verilerin işlenmesiyle ilgili çalışmalar yapılmıştır. Bunun için öncelikle, antrenörlerden elde edilen anketler detaylı bir şekilde kontrol edilmiştir. Eksik ya da yanlış doldurulan anketler değerlendirmeye alınmamıştır. Daha sonra araştırmaya uygun olan anketler, bilgisayara aktarılıp, verilerin analizinde değerlendirilmeye tabi tutulmuştur. Verilerin analizi için; SPSS 22.00 paket programı vasıtasıyla veriler bilgisayara aktarılıp işlenmiştir. Verilerin analiz edilmesinde tanımlayıcı analiz teknikleri kullanılmıştır. Bunlar; Frekans ve yüzdelik dağılımdır. Antrenörlerin demografik özellikleri ile liderlik tipleri arasındaki ilişki incelemek için Crosstabs Chi Square (ki kare) analiz testi yapılmıştır. Değişkenlerle liderlik tipleri arasındaki ilişki $P < 0,05$ önem düzeyine göre değerlendirilmiştir.

4 BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırma süreci boyunca çeşitli veri toplama teknikleri kullanılarak elde edilen verilerin analizi sonucunda ulaşılan bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Bireylerin Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	N	%	Toplam %
Kadın	26	37,1	37,1
Erkek	44	62,9	100,0
Toplam	70	100,0	

Araştırma 26 kadın ve 44 erkek olmak üzere toplam 70 örnek birey üzerinde yapılmıştır

Tablo 2: Araştırmaya Katılan Bireylerin Yaş Dağılımı

Yaş	N	%	Toplam %
18-21 yaş arası	13	18,6	18,6
22-25 yaş arası	32	45,7	64,3
26-29 yaş arası	8	11,4	75,7
30 yaş üzeri	17	24,3	100,0
Toplam	70	100,0	

Araştırmaya katılan örnek bireylerin yaş dağılımları incelendiğinde ağırlıklı olarak 22-25 yaş aralığında olan bireylerden oluşmaktadır.

Tablo 3: Araştırmaya Katılan Bireylerin Medeni Durumu Dağılımı

Medeni Durum	N	%	Toplam %
Bekar	48	68,6	68,6
Evli	22	31,4	100,0
Toplam	70	100,0	

Araştırma katılan bireylerden 48 kişinin bekar ve 22 kişinin ise evli olduğu gözlenmektedir.

Tablo 4: Araştırmaya Katılan Bireylerin Eğitim Durumu Dağılımı

Eğitim Durumu	N	%	Toplam %
Lise	23	32,9	32,9
Lisans	42	60,0	92,9
Yüksek lisans	5	7,1	100,0
Toplam	70	100,0	

Araştırma katılan bireylerden 23 kişinin lise 42 kişinin lisan ve 5 kişinin yüksek lisans eğitim seviyesinde olduğu gözlenmektedir.

Tablo 5: Araştırmaya Katılan Bireylerin Sporcu Olarak Masa Yapma Dağılımı

Sporcu Olarak Masa Tenisi Sporu Yaptınız mı?	N	%	Toplam %
Evet	47	67,1	67,1
Hayır	23	32,9	100,0
Toplam	70	100,0	

Araştırma katılan bireylerden 47 kişinin sporcu olarak masa tenisi yaptığını ve 23 kişinin ise sporcu olarak masa tenisi yapmadığını gözlenmektedir.

Tablo 6: Araştırmaya Katılan Bireylerin Antrenörlük Yapma Yılı Dağılımı

Kaç Yıldır Antrenörlük Yapmaktasınız?	N	%	Toplam %
1-5 Yıl	51	72,9	72,9
6-10 Yıl	10	14,3	87,1
11 Yıl Üzeri	9	12,9	100,0
Toplam	70	100,0	

Araştırma katılan bireylerden 51 kişinin 1-5 yıl arası antrenörlük yaptığı, 10 kişinin 6-10 yıl arası antrenörlük yaptığı ve 9 kişinin ise 11 yıl üzeri antrenörlük yaptığı gözlenmektedir.

Tablo 7: Araştırmaya Katılan Bireylerin Ekonomik Durumunuz Dağılımı

Ekonomik Durumunuz	N	%	Toplam %
Kötü	14	20,0	20,0
Orta	41	58,6	78,6
İyi	15	21,4	100,0
Toplam	70	100,0	

Araştırma katılan bireylerden 14 kişinin ekonomik durumunun kötü olduğu 41 kişinin orta düzeyde ve 15 kişinin ise iyi olduğu gözlenmektedir.

Tablo 8: Araştırmaya Katılan Bireylerin Liderlik tipi Dağılımı

Liderlik tipi	N	%	Toplam %
Çok Otokratik	18	25,7	25,7
Otokratik	27	38,6	64,3
Durumsal	20	28,6	92,9
Orta Düzeyde Demokratik	2	2,9	95,7
Çok Demokratik	3	4,3	100,0

Araştırma katılan bireylerden 18 kişinin çok otokratik, 27 kişinin otokratik, 20 kişinin durumsal, 2 kişinin orta düzeyde demokratik ve 3 kişinin ise çok demokratik liderlik tipi gösterdiği gözlenmektedir.

Tablo 9: Araştırmaya Katılan Bireylerin Yaşları ile Liderlik Tipleri Arasındaki İlişki

		Liderlik tipi					Toplam
		Çok Otokratik	Otokratik	Durumsal	Orta düzeyde demokratik	Çok demokratik	
		N	%	N	%	N	%
Yaş	18-21 yaş arası	N	3	6	4	0	13
		%	23,1%	46,2%	30,8%	0,0%	100,0%
		Toplam	4,3%	8,6%	5,7%	0,0%	18,6%
	22-25 yaş arası	N	8	13	10	1	32
		%	25,0%	40,6%	31,3%	3,1%	100,0%
		Toplam	11,4%	18,6%	14,3%	1,4%	45,7%
	26-29 yaş arası	N	1	3	1	0	8
		%	12,5%	37,5%	12,5%	0,0%	100,0%
		Toplam	1,4%	4,3%	1,4%	0,0%	11,4%
	30 yaş üzeri	N	6	5	5	1	17
		%	35,3%	29,4%	29,4%	5,9%	100,0%
		Toplam	8,6%	7,1%	7,1%	1,4%	24,3%
Toplam	N	18	27	20	2	3	70
	%	25,7%	38,6%	28,6%	2,9%	4,3%	100,0%
	Toplam	25,7%	38,6%	28,6%	2,9%	4,3%	100,0%

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	27,025 ^a	12	,008
Likelihood Ratio	17,539	12	,130
Linear-by-Linear Association	,184	1	,668
N of Valid Cases	70		

Araştırmaya katılan örnek bireylerin yaşları ile liderlik tipleri arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan ki kare testi sonucunda anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örnek bireylerden 26-29 yaş aralığında çok demokratik liderlik özelliği gözlenirken diğer yaş aralıklarında çok demokratik liderlik özelliği hiç gözlenmemektedir.

Tablo 10: Araştırmaya Katılan Bireylerin Cinsiyetleri ile Liderlik Tipleri Arasındaki İlişki

		Liderlik Tipi						
		Çok Otokratik	Otokratik	Durumsal	Orta Düzeyde Demokratik	Çok demokratik	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	N	8	9	8	1	0	26
		%	30,8%	34,6%	30,8%	3,8%	0,0%	100,0%
		Toplam	11,4%	12,9%	11,4%	1,4%	0,0%	37,1%
	Erkek	N	10	18	12	1	3	44
		%	22,7%	40,9%	27,3%	2,3%	6,8%	100,0%
		Toplam	14,3%	25,7%	17,1%	1,4%	4,3%	62,9%
Toplam	N	18	27	20	2	3	70	
	%	25,7%	38,6%	28,6%	2,9%	4,3%	100,0%	
	Toplam	25,7%	38,6%	28,6%	2,9%	4,3%	100,0%	

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,563 ^a	4	,633
Likelihood Ratio	3,564	4	,468
Linear-by-Linear Association	,772	1	,380
N of Valid Cases	70		

Araştırmaya katılan örnek bireylerin cinsiyetleri ile liderlik tipleri arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan ki kare testi sonucunda anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Anlamlı ilişki olmamasına rağmen örnek bireylerde demokratik liderlik tipinin düşük olduğu da çıkan sonuç olarak gözlenmektedir.

Tablo 11: Araştırmaya Katılan Bireylerin Medeni Durumları ile Liderlik Tipleri Arasındaki İlişki

		Liderlik Tipi						
		Çok Otokratik	Otokratik	Durumsal	Orta Düzeyde Demokratik	Çok demokratik	Toplam	
Medeni Durum	Bekar	N	12	21	13	1	1	48
		%	25,0%	43,8%	27,1%	2,1%	2,1%	100,0%
		Toplam	17,1%	30,0%	18,6%	1,4%	1,4%	68,6%
	Evli	N	6	6	7	1	2	22
		%	27,3%	27,3%	31,8%	4,5%	9,1%	100,0%
		Toplam	8,6%	8,6%	10,0%	1,4%	2,9%	31,4%
Toplam	N	18	27	20	2	3	70	
	%	25,7%	38,6%	28,6%	2,9%	4,3%	100,0%	
	Toplam	25,7%	38,6%	28,6%	2,9%	4,3%	100,0%	

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,259 ^a	4	,515
Likelihood Ratio	3,140	4	,535
Linear-by-Linear Association	1,204	1	,273
N of Valid Cases	70		

Araştırmaya katılan örnek bireylerin medeni durumları ile liderlik tipleri arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan ki kare testi sonucunda anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 12: Araştırmaya Katılan Bireylerin Eğitim Durumları ile Liderlik Tipleri Arasındaki İlişki

		Liderlik Tipi					
		Çok Otokratik	Otokratik	Durumsal	Orta Düzeyde Demokratik	Çok demokratik	Toplam
Eğitim Durumu	Lise	N	4	10	8	0	23
		%	17,4%	43,5%	34,8%	0,0%	100,0%
		Toplam	5,7%	14,3%	11,4%	0,0%	32,9%
	Lisans	N	13	16	11	1	42
		%	31,0%	38,1%	26,2%	2,4%	100,0%
		Toplam	18,6%	22,9%	15,7%	1,4%	60,0%
	Yüksek Lisans	N	1	1	1	1	5
		%	20,0%	20,0%	20,0%	2,4%	100,0%
		Toplam	1,4%	1,4%	1,4%	1,4%	7,1%
	Toplam	N	18	27	20	2	70
		%	25,7%	38,6%	28,6%	2,9%	100,0%
		Toplam	25,7%	38,6%	28,6%	2,9%	100,0%

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,317 ^a	8	,184
Likelihood Ratio	7,854	8	,448
Linear-by-Linear Association	,146	1	,702
N of Valid Cases	70		

Araştırmaya katılan örnek bireylerin öğrenim durumları ile liderlik tipleri arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan ki kare testi sonucunda anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 13: Araştırmaya Katılan Bireylerin Sporcu Olarak Masa Tenisi Sporu Yapma Durumları ile Liderlik Tipleri Arasındaki İlişki

		Liderlik Tipi					Toplam	
		Çok Otokratik	Otokratik	Durumsal	Orta Düzeyde Demokratik	Çok demokratik		
Sporcu Olarak Masa Tenisi Sporu Yapma Durumu	Evet	N	10	17	15	2	3	47
		%	21,3%	36,2%	31,9%	4,3%	6,4%	100,0%
		Toplam	14,3%	24,3%	21,4%	2,9%	4,3%	67,1%
	Hayır	N	8	10	5	0	0	23
		%	34,8%	43,5%	21,7%	0,0%	0,0%	100,0%
		Toplam	11,4%	14,3%	7,1%	0,0%	0,0%	32,9%
	Toplam	N	18	27	20	2	3	70
		%	25,7%	38,6%	28,6%	2,9%	4,3%	100,0%
		Toplam	25,7%	38,6%	28,6%	2,9%	4,3%	100,0%

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,316 ^a	4	,365
Likelihood Ratio	5,824	4	,213
Linear-by-Linear Association	4,025	1	,045
N of Valid Cases	70		

Araştırmaya katılan örnek bireylerin sporcu olarak masa tenisi sporu yapma durumları ile liderlik tipleri arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan ki kare testi sonucunda anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 14: Araştırmaya Katılan Bireylerin Antrenörlük Yapma Süreleri ile Liderlik Tipleri Arasındaki İlişki

		Liderlik Tipi						
		Çok Otokratik	Otokratik	Durumsal	Orta D üzeyde Demokratik	Çok Demokratik	Toplam	
Antrenörlük Süresi	1-5 Yıl	N	13	22	13	2	1	51
		%	25,5%	43,1%	25,5%	3,9%	2,0%	100,0%
		Toplam	18,6%	31,4%	18,6%	2,9%	1,4%	72,9%
	6-10 Yıl	N	3	2	4	0	1	10
		%	30,0%	20,0%	40,0%	0,0%	10,0%	100,0%
		Toplam	4,3%	2,9%	5,7%	0,0%	1,4%	14,3%
	11 Yıl Üzeri	N	2	3	3	0	1	9
		%	22,2%	33,3%	33,3%	0,0%	11,1%	100,0%
		Toplam	2,9%	4,3%	4,3%	0,0%	1,4%	12,9%
Toplam	N	18	27	20	2	3	70	
	%	25,7%	38,6%	28,6%	2,9%	4,3%	100,0%	
	Toplam	25,7%	38,6%	28,6%	2,9%	4,3%	100,0%	

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,176 ^a	8	,739
Likelihood Ratio	5,486	8	,705
Linear-by-Linear Association	1,023	1	,312
N of Valid Cases	70		

Araştırmaya katılan örnek bireylerin antrenörlük yapma süreleriyle liderlik tipleri arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan ki kare testi sonucunda anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 15: Araştırmaya Katılan Bireylerin Ekonomik Durumları ile Liderlik Tipleri Arasındaki İlişki

		Liderlik Tipi					Toplam	
		Çok Otokratik	Otokratik	Durumsal	Orta D üzeyde Demokratik	Çok Demokratik		
Ekonomik Durum	K ö ü	N	4	6	3	1	0	14
		%	28,6%	42,9%	21,4%	7,1%	0,0%	100,0%
		Toplam	5,7%	8,6%	4,3%	1,4%	0,0%	20,0%
	Orta	N	11	18	12	0	0	41
		%	26,8%	43,9%	29,3%	0,0%	0,0%	100,0%
		Toplam	15,7%	25,7%	17,1%	0,0%	0,0%	58,6%
	İyi	N	3	3	5	1	3	15
		%	20,0%	20,0%	33,3%	6,7%	20,0%	100,0%
		Toplam	4,3%	4,3%	7,1%	1,4%	4,3%	21,4%
Toplam	N	18	27	20	2	3	70	
	%	25,7%	38,6%	28,6%	2,9%	4,3%	100,0%	
	Toplam	25,7%	38,6%	28,6%	2,9%	4,3%	100,0%	

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,174 ^a	8	,040
Likelihood Ratio	15,417	8	,052
Linear-by-Linear Association	4,738	1	,030
N of Valid Cases	70		

Araştırmaya katılan örnek bireylerin ekonomik durumları ile liderlik tipleri arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan ki kare testi sonucunda anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örnek bireylerden ekonomik durumlarının iyi olduğunu ifade edenlerde çok demokratik liderlik özelliği gözlenirken ekonomik durumlarının kötü ve orta olduğunu ifade edenlerde çok demokratik liderlik özelliği hiç gözlenmemektedir.

Tablo 16: Araştırmaya Katılan Bireylerin Liderlik tipi Dağılımı

Liderlik tipi	N	%	Toplam %
Çok Otokratik	18	25,7	25,7
Otokratik	27	38,6	64,3
Durumsal	20	28,6	92,9
Orta Düzeyde Demokratik	2	2,9	95,7
Çok Demokratik	3	4,3	100,0
Toplam	70	100,0	

Araştırmaya katılan bireylerden 18 kişinin çok otokratik, 27 kişinin otokratik, 20 kişinin durumsal, 2 kişinin orta düzeyde demokratik ve 3 kişinin ise çok demokratik liderlik tipi gösterdiği gözlenmektedir.

TARTIşMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Tartışma

Doğu Anadolu Bölgesindeki masa tenisi antrenörlerinin liderlik tarzlarının belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada bazı değişkenlere göre incelendiğinde antrenörlerin;

Yaş değişkenine göre bireylerin yaşları ile liderlik tipleri arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örnek bireylerden 26-29 yaş aralığında çok demokratik liderlik özelliği gözlenirken diğer yaş aralıklarında çok demokratik liderlik özelliği hiç gözlenmemektedir.

Araştırma sonucunda yaş değişkeni ile liderlik tarzı arasındaki ilişkiye yönelik bulguların, Serin'in (2016), yaptığı çalışmanın bulguları ile benzerlik gösterdiği, Timurkaan'ın (2016), yaptığı çalışmanın bulguları ile ise farklılık gösterdiği görülmüştür.

Serin (2016), boks antrenörlerinin liderlik tarzlarını incelemiş ve yaş değişkeni ile liderlik tarzı arasında Demokratik davranışta anlamlı farklılık görmüştür. Bu farklılık 31- 40 yaş arasındaki antrenörlerin 41-50 ve 51-60 yaşları arasındaki antrenörler arasında 31-40 yaş arası antrenörler lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür.

Timurkaan (2016), Malatya ilinde futbol antrenörlüğü yapan bireylerin liderlik tarzlarını incelemiş ve yaş değişkenine göre liderlik tarzı olarak Otokratik liderlik tarzını sergiledikleri görmüştür.

Cinsiyet değişkenine göre bireylerin cinsiyetleri ile liderlik tipleri arasında anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Anlamlı ilişki olmamasına rağmen örnek bireylerde demokratik liderlik tipinin düşük olduğu da çıkan sonuç olarak gözlenmektedir.

Araştırma sonucunda cinsiyet durum ile liderlik tarzı arasındaki ilişkiye yönelik bulguların, Yurt' un (2009), yaptığı çalışmanın bulguları ile benzerlik

gösterdiği, Kandemir'in (2017), yaptığı çalışmanın bulguları ile farklılık gösterdiği görülmüştür.

Yurt (2009), taekwondo antrenörlerinin liderlik tarzlarını incelemiş ve cinsiyet değişkeninin liderlik tarzı ile arasında anlamlı bir farklılık olmadığını görmüştür.

Kandemir (2017), Elazığ ilinde farklı bireysel spor dallarında görev yapan antrenörlerin liderlik tarzlarını incelemiş ve cinsiyet değişkenine göre demokratik liderlik puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık olduğunu görmüştür.

Medeni durumu değişkenine göre bireylerin medeni durumları ile liderlik tipleri arasında anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda Medeni durumu ile liderlik tarzı arasındaki ilişkiye yönelik bulguların, Kak (2018) ve Timurkaan'ın (2016), yaptığı çalışmaların bulguları ile farklılık gösterdiği görülmüştür.

Kak (2018), Elazığ ilindeki farklı spor branşlardaki profesyonel takımlarda görev yapan antrenörlerin liderlik tarzlarını incelemiş ve medeni durum ile liderlik tarzı arasında demokratik liderlik tarzında anlamlı farklılık görmüştür.

Timurkaan (2016), Malatya ilinde futbol antrenörlüğü yapan bireylerin liderlik tarzlarını incelemiş ve medeni duruma göre liderlik tarzı olarak her iki grubunda Otokratik liderlik tarzını sergiledikleri görmüştür.

Eğitim değişkenine göre bireylerin öğrenim durumları ile liderlik tipleri arasında anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda eğitim durumu ile liderlik tarzı arasındaki ilişkiye yönelik bulguların, Karayol'un (2013) yaptığı çalışmanın bulguları ile benzerlik gösterdiği, Özsarı (2010) ve Timurkaan'ın (2016) yaptıkları çalışmaların bulguları ile ise farklılık gösterdiği görülmektedir.

Karayol (2013), Takım sporları ve doğa sporları yapan erkek sporcuların liderlik özelliklerinin incelemiş ve hem takım sporu yapan hem de doğa sporu yapan sporcuların eğitim durumu ile liderlik tarzları arasında anlamlı farklılık olmadığını görmüştür.

Özsarı (2010), amatör futbolcuların antrenörlerde bulunmasını istedikleri liderlik tarzlarının incelemiş ve eğitim durumu ile liderlik tarzı arasında anlamlı farklılık olduğunu görmüştür.

Timurkaan (2016), Malatya ilinde futbol antrenörlüğü yapan bireylerin liderlik tarzlarını incelemiş ve eğitim durumuna göre liderlik tarzı olarak Otokratik liderlik tarzını sergiledikleri görmüştür.

Sporcu olarak masa tenisi sporu yapma durumu ile liderlik tipleri arasındaki anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda sporcu olarak masa tenisi sporu yapma durumu ile liderlik tarzı arasındaki ilişkiye yönelik bulguların, Serin'in (2016) yaptığı çalışmanın bulguları ile benzerlik gösterdiği, Özsarı'nın (2010), yaptığı çalışmanın bulguları ile ise farklılık gösterdiği görülmüştür.

Serin (2016), boks antrenörlerinin liderlik tarzlarını incelemiş ve sporcu olarak boks sporunu yapmaları ve buna bağlı olarak milli olup olamamalarına göre liderlik tarzı arasında anlamlı farklılık olmadığını görmüştür.

Özsarı (2010), amatör futbolcuların antrenörlerde bulunmasını istedikleri liderlik tarzlarının incelemiş ve futbolcuların deneyimleri ile liderlik tarzı arasında anlamlı farklılık olduğunu görmüştür.

Antrenörlerük yapma süreleri ile liderlik tipleri arasında anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda antrenörlerük yapma süreleri ile liderlik tarzı arasındaki ilişkiye yönelik bulguların, Köksal'ın (2008) yaptığı çalışmanın bulguları ile benzerlik gösterdiği, Toklu'nun (2010), yaptığı çalışmanın bulguları ile ise farklılık gösterdiği görülmüştür.

Köksal (2008), antrenörlerin liderlik tarzları ile öz yeterlikleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve görev yapma süre ile liderlik tarzı arasında anlamlı farklılık olmadığını görmüştür.

Toklu (2010), tenis antrenörlerinde liderlik özellikleri ve öz yeterlilik arasındaki ilişkiyi incelemiş ve faal antrenörlük süreleri ile liderlik tarzı arasında anlamlı farklılık olduğu görmüştür.

Ekonomik durumu ile liderlik tipleri arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örnek bireylerden ekonomik durumlarının iyi olduğunu ifade edenlerde çok demokratik liderlik özelliği gözlenirken ekonomik durumlarının kötü ve orta olduğunu ifade edenlerde çok demokratik liderlik özelliği hiç gözlenmemektedir.

Araştırma sonucunda ekonomik durum ile liderlik tarzı arasındaki ilişkiye yönelik bulguların, Toklu'nun (2010), yaptığı çalışmanın bulguları ile farklılık gösterdiği görülmüştür.

Toklu (2010), tenis antrenörlerinde liderlik özellikleri ve öz yeterlilik arasındaki ilişkiyi incelemiş ve ekonomik durum ile liderlik tarzı arasında anlamlı farklılık olmadığını görmüştür.

SONUÇ

Doğu Anadolu Bölgesindeki masa tenisi antrenörlerinin liderlik tarzlarını belirlemeye yönelik yapılan bu çalışmada antrenörlerin liderlik tarzları ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlar özetlenmiştir.

Antrenörlerin yaşları ile liderlik tipleri arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örnek bireylerden 26-29 yaş aralığında çok demokratik liderlik özelliği gözlenirken diğer yaş aralıklarında çok demokratik liderlik özelliği hiç gözlenmemektedir.

Antrenörlerin cinsiyetleri ile liderlik tipleri arasında anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Anlamlı ilişki olmamasına rağmen örnek bireylerde demokratik liderlik tipinin düşük olduğu da çıkan sonuç olarak gözlenmektedir.

Antrenörlerin medeni durumları ile liderlik tipleri arasında anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Antrenörlerin eğitim değişkenine göre öğrenim durumları ile liderlik tipleri arasında anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Antrenörlerin sporcu olarak masa tenisi sporu yapma durumu ile liderlik tipleri arasındaki anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Antrenörlerin antrenörlük yapma süreleri ile liderlik tipleri arasında anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Antrenörlerin ekonomik durumu ile liderlik tipleri arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örnek bireylerden ekonomik durumlarının iyi olduğunu ifade edenlerde çok demokratik liderlik özelliği gözlenirken ekonomik durumlarının kötü ve orta olduğunu ifade edenlerde çok demokratik liderlik özelliği hiç gözlenmemektedir.

Genel olarak; Bu çalışmaya katılan bireylerin liderlik özelliklerine bakıldığında bireylerden 18 kişinin çok otokratik, 27 kişinin otokratik, 20 kişinin durumsal, 2 kişinin orta düzeyde demokratik ve 3 kişinin ise çok demokratik liderlik tipi gösterdiği gözlenmektedir.

Öneriler

Bu çalışmanın sonucunda elde edilen bilgiler doğrultusunda bazı önerilerde bulunulmuştur.

- Türkiye masa tenisi federasyonunun düzenlediği kurslarda ve seminerlerde liderlik ve liderlik gelişimine yönelik olan konulara yer verilmeli.
- Diğer spor branşlarında antrenörlük yapan bireylerin liderlik tarzları ile masa tenisi antrenörlerinin liderlik tarzlarını karşılaştırmaya yönelik çalışmalar yapılabilir.
- Masa tenisi ile tenis branşının benzerliğinden dolayı iki branşın da antrenörlerinin liderlik tarzlarını karşılaştırmaya yönelik çalışmalar yapılabilir.
- Sadece Doğu Anadolu Bölgesi ile sınırlı kalmamalı Türkiye'deki bütün masa tenisi antrenörlerine yapılarak daha genel sonuçlara varılabilir.

KAYNAKÇA

- AHOLA, S.E. HATFIELD, B. Psychology of Sports. Brown Publisher, Iowa: 1986.
- ALPTEKİN, M. Kültür ve Liderlik, Karadeniz Teknik Üniversitesi Offset Grubu, Trabzon, 1968.
- M. BAKIR. Modern Yönetim Anlayışından Hareketle Spor Yöneticiliğinin Kapsamı, Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 68-69
- BALTAŞ, A. Türk Kültüründe Yönetmek Yerel Değerlerle Küresel Başarılar Kazanmak, Remzi, İstanbul, 2012, 75.
- BAŞER, E. Futbolda Psikoloji ve Başarı. Bağırhan Yayınevi, Ankara, 1996
- BAŞER, E. Uygulamalı Spor Psikolojisi, 3. Basım, Ankara, Bağırhan Yayın Evi, 1998.
- BAYRAK, N, Birinci Lig Masa Tenisi Müsabakalarında Gerçekleştirilen Aktivitelerin Kalp Atımı, Kan Laktik Asit Konsantrasyonu ve Algılanan Zorluk Derecesine Olan Etkilerinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Eğıtim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya, 2008.
- BENS Z, A. Amatör Futbolcuların Algılarına Göre Antrenörlerin Liderlik  zelliklerinin İncelenmesi, (Yüksek Lisans Tezi), Bartın Üniversitesi Eğıtim Bilimleri Enstitüsü, Bartın 2016.
- BÖLÜMLÜ, M. “Masa Tenisinde Teknik-Taktik Gelişim” Ders Notları, Anadolu Üniversitesi BESYO, 2007.
- BOAL, K. B., SCHULTZ, P. L. Storytelling Time and Evolution: The Role of Strategic Leadership in Complex Adaptive Systems. The Leadership Quarterly. Article in Pres, 2007.

R. CENGİZ, S. GÜLLÜ, Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Liderlik Yönelimleri ile Fiziksel Saygı Düzeylerinin İncelenmesi, Spor Bilimleri Dergisi, cilt:3, sayı:4, Gaziantep, 2018.

CHARMAN. R. DROTTER, S. NOEL J. The leader shippipeline, Jossey-Bass Publishing Company, San Francisco, 2001.

CHELLADURAI, P., SALEH, S., D., Diemention of Leader Behavior in Sports: Development of a Leadership Scale. Journal of Sport Psychology, 34-45 1980.

ÇALIŞKAN, G, Liderlik Açısından Antrenör Davranışlarının Sporcu Performansı Üzerine Etkisinin Değerlendirilmesi, (Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya. 2001.

ÇELİK, V. Eğitimsel liderlik, Pegeme Yayıncılık, Ankara, 2003.

ÇEYİZ, S, Adana İlinde Futbol Antrenörlüğü Yapan Bireylerin Liderlik Tarzlarının Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana 2007.

DİNÇER, Ö. FIDAN, Y. İşletme yönetimi, Beta Yayınları, İstanbul, 1996.

DOĞAN, O. Spor Psikolojisi Ders Kitabı, Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları, Sivas, 2004.

DOĞAN, O. Spor Psikolojisi, Nobel Kitabevi, İstanbul, 2005.

DOĞAN, S. Liderlik mi yöneticilik mi? Geleneksel liderlik davranış tarzları ve bu konudaki yeni yaklaşımlara bakış, Erzurum Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Erzurum, 2001. 15(3-4), 274.

DOLAŞIR, S. Antrenörlük Etiği ve İlkeleri, Gazi Kitapevi, Ankara, 2006.

DONUK, B. (Liderlik ve Spor, Ötüken Neşriyat, İstanbul, 2007).

- DONUK, B. Türkiye Profesyonel Futbol Ligleri Antrenörlerinin Liderlik Tarzlarının İncelenmesi Ve Bir Model Yaklaşım, (Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul. 2006.
- H. DURUKAN, Okul Yöneticisinin Vizyoner Liderlik Rolü Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 2006, 7(2), 277-286.
- ELMA, R. Kamu Yönetiminde Kurumsal Dönüşüm Ve Stratejik Liderlik. (Yüksek Lisans Tezi), Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman, 2010.
- ERDİL, G. Masa Tenisi Teknik, Taktik, Kondisyon 1987 Ateş Matbaası, İstanbul, 1987.
- EREN, E. Yönetim ve Organizasyon, Beta yayınları, İstanbul, 1998.
- EREN, E. Yönetim ve Organizasyon. Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul 2000.
- EREN, E. Yönetim Ve Organizasyon. Beta Yayınları, İstanbul, (1996).
- EREN, E. Yönetim ve Organizasyon. İ.Ü. Yayınları, İstanbul, 1991.
- ERKAL, E.M. Sosyolojik Açıdan Spor. Filiz Kitapevleri, İstanbul. 1981.
- Erkan, M., Sporda iletişimin Önemi ve Takım Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, 2002.
- GARİH, Ü. Yönetim İlkeleri, Hayat Yayınevi, İstanbul, 2000.
- GENÇ, D.A. Spor Hukuku, Alfa Yayınları, İstanbul, 1998.
- GOLEMAN, D., BOYATSIZ R. and MCKEE, A. Yeni Liderler, Varlık Yayınları, İstanbul, 68, (2002).
- GÜRSOY, A. Liderlikte duygusal zekâ (Liderlik özellikleri ile duygusal zekâlı liderlere ulaşılması) Türk Silahlı Kuvvetlerinde örnek bir uygulama. (Yüksek Lisans Tezi), Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, (2005).

<http://www.cografya.gen.tr/egitim/bolgeler/dogu-anadolu.htm>. Erişim tarihi: 11 Haziran 2019.

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c8e77bfd0d136.19186088.23 Haziran 2019.

<https://www.mailce.com/masa-tenisi-nedir-masa-tenisi-hakkinda-bilgiler.html>
erişim tarihi: 23 Haziran 2019.

<https://www.masatenisi.site/MASA-TENISI-OYUN-KURALLARI-%202017.pdf>. Erişim tarihi 02 Haziran 2019.

İKİZLER, C. Sporda Sosyal Bilimler. Alfa Yayınları, İstanbul, 2000.

İNANOĞLU, D, Bedensel engelli masa tenisi sporcularının karın ve sırt kaslarını desteklenmesinde iki farklı yöntemin karşılaştırılması, (Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2015.

KAK, Y. Elazığ İlindeki Farklı Spor Branşlardaki Profesyonel Takımlarda Görev Yapan Antrenörlerin Liderlik Tarzlarının Belirlenmesi, (Yüksek Lisans Tezi), Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dalı, Elazığ, 2018.

KANDEMİR, D. Elazığ İlinde Farklı Bireysel Spor Dallarında Görev Yapan Antrenörlerin Liderlik Tarzlarının İncelenmesi, (Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya, 2017.

KARAKÜÇÜK S. Rekreasyon: Boş Zamanları Değerlendirme, Ankara, 1997. s.66.

KARAKÜÇÜK, S. Rekreasyon / Boş Zamanları Değerlendirme, Gazi Kitabevi Ankara, 2005,

KARAKÜÇÜK, S. Rekreasyon Boş Zamanları Değerlendirme, Seren Matbaacılık. Ankara, 1995.

KARASAR. N. Bilimsel Araştırma Yöntemi, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara. 2015.

KARAYOL, M. Takım Sporları Ve Doğa Sporları Yapan Erkek Sporcuların Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi, (Yüksek Lisans Tezi), İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Malatya 2013

KEÇECİOĞLU, T. Liderlik ve Liderler, Okumuş Adam Yayınevi, İstanbul, 2003.

T. KILINÇ, Liderlikte Durumsallığın Ötesi Karizmatik Liderlik Yaklaşımı, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, İstanbul, 1996. 2, 18.

KIRLI, V. “ Spor ve Masa Tenisi”; Genişletilmiş ve Düzeltilmiş, 2. Baskı, İstanbul, 2007.

KOÇ, S. Spor psikolojisine giriş, Saray Kitapevleri. İzmir, 1994,

KONTER, E. Bir Lider Olarak Antrenör, 1.Basım, Alfa Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, 1996.

KONTER, E. Sporda Karşılaşma Psikolojisi, Nobel Yayın Dağıtım, İstanbul, 2009.

Z. KORUÇ, Voleybolda Antrenör Özellikleri ve Antrenör Kişiliği, Voleybol Dergisi, Hacettepe Üniversitesi, Spor Bil. ve Tek. Yüksekokulu, Ankara, 3-8, 1995

KÖKSAL, F. Antrenörlerin Liderlik Tarzları ile Öz Yeterlikler Arasındaki İlişki, (Yüksek Lisans Tezi) Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Konya, 2008.

MARTENS R. Başarılı Antrenörlük, (Çeviri: Tuncer Büyükanıt), İstanbul, Beyaz Yayınları, 1998.s.82.

MARTENS, R. Coaches Guide To Sport Psychology, Human Kinetics Publishers, Illinois, 1987.

MASSİE, J.L. İşletme Yönetimi. Çeviren: Özalp S. Eskişehir: Baytaş Yayınları. 1983.

MÜTERCİMLER, E. Geleceği Yönetmek, 2. Baskı, Alfa Yayınevi, İstanbul, 2006.

OFSET, O. Morpa Spor Ansiklopedisi, 5. cilt. İstanbul, 1997.

ÖĞRETİCİ, H. Basketbol, 1. Baskı, İstanbul, Morpa Spor Ansiklopedisi, 1997.

ÖZÇELİK, A.M. Başarılı Liderlerin Temel Özellikleri, 2008.

ÖZSARI, A. Amatör Futbolcuların Antrenörlerde Bulunmasını İstedikleri Liderlik Tarzlarının Tespiti (Konya İl Örneği), (Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya 2010.

SABIRLI, T. “Bireysel Spor Masa Tenisi” Ders Notları, Anadolu Üniversitesi, BESYO, 2006.

SERİN, K. Antrenörlerinin Liderlik Tarzlarının Belirlenmesi, (Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Boks, Konya, 2016.

SHAMİR B. An Evaluation of Conceptual Weaknesses in Transformational and Charismatic Leadership Theories, Leadership Quarterly, 10: 285. 1999.

H. SUNAY, Spor Eğitimi Alt Yapısında Beden Eğitimi Öğretmeni ve Antrenörün Önemi, Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi, 3 (2) 43-50. 1998.

ŞİŞMAN, M. Geleceğin Liderlerinin Yetiştirilmesi ve Eğitimde Liderlik, 21. Yüzyılda Liderlik Sempozyumu, Cilt: 2, Deniz Harp Okulu İstanbul, 1997.

TEMEL, V. Konya İline Ait Bireysel Ve Takım Spor Antrenörlüğü Yapan Bireylerin Liderlik Tarzlarının Karşılaştırılması. (Yüksek Lisans Tezi), Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman. 2010.

TİCHY, N.M, DEVANNA, M.A. The Transformational Leader, New York, 1986.

TİMURKAAN, H.S. Malatya İlinde Futbol Antrenörlüğü Yapan Bireylerin Liderlik Tarzlarının Belirlenmesi, (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2016.

TİRYAKİ, S. Spor Psikolojisi, Eylül Kitap ve Yayınevi, Ankara, 2000.

TOKLU, O. Tenis Antrenörlerinde Liderlik Özellikleri Ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya, 2010.

TÜRKMEN, Ş., ÇİFTÇİ, M, ÇALIŞKAN, Ö, TÜRKMEN, Ö. Eğitim Kurumları Yöneticileri Müdürlük Müdür Yardımcılığı Sınavlarına Hazırlık. Asil Yayın Dağıtım, 2. Baskı, Ankara, 2013.

TÜRKSOY, A. ŞARKICI, T. 12-14 Yaş Futbolcuların Antrenörlerinden Algıladıkları Ve Tercih Ettikleri Lider Davranışları İle İlgili Sporcu Tatmini, Spor Bilimleri Dergisi, 11(3), 2003.

VUGT, M. JEPSON, S. ve HART, C. Autocratic Leadership in Social Dilemmas. Journal of Experimental Social Psychology. 2004.

www.cografya.gen.tr/egitim/bolgeler/dogu-anadolu.htm.Erişim tarihi: 23 Haziran 2019.

YETİM, A. Sosyoloji ve Spor, Topkar Matbaacılık, Ankara, 2000.

YUKL, G.A. Leader ship in Organizations. New Jersey: Prentice-Hall Int. Edit, 1981: 1-25.

YURT, O. Taekwondo Antrenörlerinin Liderlik Tarzları, (Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya, 2009.

Zel, U. Kişilik ve Liderlik. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2006.

1. EKLER

EK-1.

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Masa Tenisi Antrenör ü!

“Doğu Anadolu Bölgesinde Masa Tenisi Antrenörlerinin Liderlik Tarzlarının Belirlenmesi Ve Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi” başlıklı çalışmamızda kullanılmak üzere “kişisel bilgi formu” ve “Liderlik tarzı belirleme ölçeği” siz değerli antrenörlerimiz tarafından doldurulmak üzere aşağıda sunulmuştur.

Her soruyu dikkatlice okuyarak sizin için en uygun olan şıkkı işaretleyiniz. Vereceğiniz cevaplar gizli tutulacak ve sadece bu araştırma kapsamında kullanılacaktır.

Soruları cevaplarken göstereceğiniz ilgi ve özen için çok teşekkür ederim.

Yalnız İNANLI

1.Yaşınız

18-21 yaş arası ☐ 22-25 yaş arası ☐ 26-19 yaş arası ☐ 30 yaş ve üzeri ☐

2.Cinsiyet

Kadın ☐ Erkek ☐

3.Medeni durumu

Bekar ☐ Evli ☐

4.Eğitim durumu

Lise ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora ☐

5. Sporcu olarak masa tenisi sporu ile uğraştınız mı?

Evet ☐ Hayır ☐

6. Kaç yıldır antrenörlük yapıyorsunuz?

1-5 yıl ☐ 5-10 yıl ☐ 15 yıl ve üzeri ☐

7.Ekonomik olarak kendinizi nasıl ifade edersiniz?

Çok kötü ☐ Kötü ☐ Orta ☐ İyi ☐ Çok iyi ☐

BÖLÜM II Bu bölümde 20 adet soru bulunmaktadır. Bu soruları lütfen aşağıdaki ölçeği dikkate alarak cevaplayınız. -----ÖLÇEK----- 1 = KESİNLİKLE KATILIYORUM 2 = KATILIYORUM 3 = FİKRİM YOK 4= KATILMIYORUM 5 = KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILIYORUM	KATILIYORUM	FİKRİM YOK	KATILMIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM
	1	2	3	4	5
1. Sporcular bir şey yapmalarını söylediğimde hiç soru sorulmaksızın onun yapılmasını beklerim. Ne yapıldığından sporcularım değil ben sorumluyumdur	1	2	3	4	5
2. Antrenörün aşırı kontrolü yarardan çok zarar getirir. Sporculara öz kontrolü uygulama olanağı verildiğinden onlar en iyi şekilde iş görürler.	1	2	3	4	5
3. Disiplinin organizasyonda önemli olmasına karşın etkin antrenör, içinde bulunulan durumdan ve sporcuların bilgisinden yararlanarak disiplin işlemlerinin kullanımını ölçülü hale getirmelidir	1	2	3	4	5
4. Antrenör, sporcuların görevlerini en optimal (ideal) şekilde alt bölümlere ayırmak için elinden geleni yapmalıdır.	1	2	3	4	5
5. Eğer liderlik özelliği taşıyan bir oyuncu antrenöre yardımcı olabilirse takımda demokratik süreç işleyebilir.	1	2	3	4	5
6. Bir antrenör olarak takımın bütün eylemlerinden sorumluyum. Müsabakalarımız kulübümüzün lehinde sonuçlandığında buna uygun olarak ödüllendirilmeliyim.	1	2	3	4	5
7. Birçok sporcu müsabakada başarılı olabilmek için antrenörleri tarafından asgari düzeyde yönlendirmeyi uygun bulmazlar.	1	2	3	4	5
8. Sporcular titiz bir antrenörün kontrolüne gerek duyarlar	1	2	3	4	5
9. Antrenör kendi yetkilerini takım kaptanı ve şube sorumlusu ile paylaşabilir. Böylece her zaman iki veya daha fazla lider bulunabilir.	1	2	3	4	5
10. Antrenör sporcuları sevk ve idare etme yetkisini kulüple yaptığı anlaşmadan alır	1	2	3	4	5
11. Antrenörün takım içinde disiplini sağlayabilmesi için ortaya çıkan disiplin fonksiyonu ile ilgili tüm sorunları demokratik yollara çözmeye çalışması gerekmektedir.	1	2	3	4	5
12 Takım içinde iş bölümünün sebep olduğu organizasyon işleyiş problemleri çok az öneme sahiptir. Bir çok durumda sporcular kendi görevlerinin içeriğini belirleyerek en iyi yaparlar	1	2	3	4	5

13.Sporcular arasında seçilen lider, takımın aktivitelerini koordine etmek ve organizasyonda yer alan takımı temsil etmek için seçilen grup üyesi olmalıdır.	1	2	3	4	5
14. Antrenör, sporcular üzerinde biraz kontrol uygulamaya gereksinim duyar.	1	2	3	4	5
15. Takımda sadece bir tane tanınmış lider olmalıdır.	1	2	3	4	5
16. İyi bir antrenör titiz bir şekilde özel disiplin sistemi kurmalı ve uygulamalıdır.	1	2	3	4	5
17. Disiplin kuralları esnek olmalı ve bunlar belirli her durumu için antrenörün verdiği özel kararlara olanak sağlamalıdır.	1	2	3	4	5
18. temel olarak insanlar başka hiç kimseden değil yalnız kendilerinden sorumludur. Bu nedenle iyi bir antrenör, yardımcılarını ve sporcularını suçlayamaz veya yok sayamaz.	1	2	3	4	5
19. Bir antrenörün görevi, hedefe ulaşabilmek için sorumluluğu altındaki kişilerle ilişki kurmak, onlarla başarının yollarını tartışmak ve müsabakada başarılı bir sonuca ulaşma amacına yardımcı olmaktır	1	2	3	4	5
20. Antrenör sporcularına karşı sorumludur.	1	2	3	4	5

2. ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Yalçın İNANLI
Doğum Yeri ve Tarihi	23.07.1972 / AĞRI
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	Atatürk üniversitesi Ağrı Fakültesi BESYO
Yüksek Lisans Öğrenimi	Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce (orta)
Bilimsel Faaliyetler	
İş Deneyimi	
Stajlar	
Projeler	Ağrı Valiliği Sodes Projesi (Meslek Öğreniyorum)
Çalıştığı Kurumlar	Ağrı Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü
İletişim	
E-posta Adresi	Yalcininanli04@hotmail.com
Yüksek Lisans Mezuniyet Tarihi	